

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ГРАДА
ПОЖАРЕВЦА**

Пожаревац, јул 2015. године

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Пожаревца кога заступа Градоначелник града Пожареваца **Миомир Илић, дипл.инж.шумарства**, у име града Пожаревца, као оснивача и Градски одбор Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Србије – за град Пожаревац, кога заступа председник, **Бобан Мартиновић**, као репрезентативног синдиката, **з а к љ у ч у ј у**

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ГРАДА ПОЖАРЕВЦА

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту : Уговор) у складу са Законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), јавних предузећа у комуналној делатности (у даљем тексту : послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодаваца и међусобни односи оснивача и послодаваца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у комуналној делатности за територију града Пожаревца (у даљем тексту: потписници) у име свих запослених у предузећима комуналне делатности на територији Града.

Члан 2.

Оснивач је град Пожаревац.

Запослени је лице које је у складу са Законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је јавно комунално предузеће, које је основано за производњу, испоруку и пружање комуналних производа и услуга, предузећа којима је поверио обављање комуналне делатности од интереса за град Пожаревац као и друга у складу са одлуком оснивача.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима и Законом о јавним предузећима и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Пожаревцу.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, основна средства неопходна за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, а у случају поремећаја у раду предузима мере за несметан рад и пословање предузећа у обављању делатности од општег интереса у складу са оснивачким актима предузећа.

Послодавци прате извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада.

У случају поремећаја процеса рада, послодавци обезбеђују запосленима средства за исплату зарада у висини минималне цене рада, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, најдуже шест месеци.

Члан 5.

Овај уговор се непосредно примењује у предузећима из члана 2. овог уговора.

Своје специфичности, на основу основне делатности, послодавци ће регулисати колективним уговором.

Члан 6.

Овим уговором и колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услови рада и обавеза утврђених законима, и Посебним колективним уговором гране на нивоу Републике.

систематизацији послова у складу са законима и другим прописима.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 16.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима поса и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 17.

Послодавац може одредити приправност као временски период за који запослени мора бити расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

За време приправности, запослени има право на накнаду у складу са општим актом или уговором о раду, за сваких 24 часа приправности у висини до 5 часова вредности основне зараде.

Запослени се мора по позиву јавити на посао у што краћем року. Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Одлуку о увођењу и обimu приправности доноси директор.

Приправност може трајати радним даном највише 16 сати, а суботом и недељом 24 сата.

Члан 18.

Послодавац, у складу са Законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем и то :

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

2.3. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

2.3.1. Годишњи одмор

Члан 19.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима и то:

1. По основу стручне спреме:

1)за високо образовање на студијама другог степена(мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године,по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године- 5 радних дана,

2)за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

3)за средње образовање у трајању од четири године-2 радна дана

4)за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

- 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – 3 радна дана,
- 2) за рад у сменама – 2 радна дана,
- 3) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл.)– 5 радна дана.

3. По основу радног искуства:

- 1) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу- 4 радна дана,

СИЛОМ	
11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
12) учествовање на спортским и радно-производним такмичењима	3-7 радних дана
13) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 радна дана
14) припреме за одлазак на одслуђење војног рока (изузев цивилног служења)	3 радна дана

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник старатељ.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 7, 11. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Члан 24.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

2.3.3. Неплаћено одсуство

Члан 25.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 дана;
- 2) ради неговања члана уже породице – до 5 дана;
- 3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти близког сродника по крвном или тазбинском сродству – 2 радна дана.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако Законом није другачије предвиђено.

2.4. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 26.

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 27.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 28.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 35.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 36.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног оболења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом.

Члан 37.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

2. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 38.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се колективним уговором код послодавца.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 39.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 40.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним оболењима њима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и

Члан 47.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

3.Одбор за безбедност и здравље

Члан 48.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује послодавац.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 49.

Мандат члanova одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају члнови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 50.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 60.

Зараде се обрачунавају и исплаћују, у складу са законом и планираном масом средстава за зараде у годишњем Програму пословања послодавца на који сагласност даје оснивач.

Члан 61.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји од:

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

3.1.2. Основна зарада

Члан 62.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа;
- коефицијента послова радног места;
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 63.

Вредност радног часа утврђује се годишњим планом пословања и програма рада на који сагласност даје оснивач, а најкасније до краја децембра текуће године за наредну годину.

Уколико се у току пословне године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са изменењим околностима у оквиру расположиве масе.

Члан 64.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу, одговорности у раду, стручне спреме, сложености послова и услова рада.

Коефицијенте послова радних места из претходног става утврђују послодавац и репрезентативни синдикат Колективним уговором код послодавца, а на основу акта о организацији и систематизацији послова радних места.

Табеларни преглед коефицијената је саставни део Колективног уговора код послодавца и правни основ за утврђивање основне зараде запосленог уговором о раду.

Вредност коефицијента послова свих радних места у предузећу кретаће се у распону од 1 до 6, између најнижих и највиших коефицијената.

Члан 65.

Новчани износ основне зараде запосленог, који се уgovара уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда часова рада у месецу за који се обрачунава зарада

3.1.3. Део зараде за радни учинак

Члан 66.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 67.

Основна зарада запосленог може се увећати односно умањити до 30% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог утврђује директор на образложени предлог руководиоца запосленог, на основу критеријума утврђених општим актом послодавца.

3.3. ДРУГА ПРИМАЊА

Отпремнина поводом пензионисања

Члан 73.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини три зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа за послове статистике на дан исплате.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 74.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице у висини цене ортопетских помагала по рачуну, у обавезу запосленог да по добијању средстава од Републичког завода за здравствено осигурање, иста рефундира предузећу;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанак теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- 6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- 7) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог; у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана за случај смрти запосленог;

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 – 6. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са обезбеђеним средствима, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Поклон деци запосленог

Члан 75.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог старости до 10 година поклон за Нову годину или Божић, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Јубиларна награда

Члан 76.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, и то:

- за 10 година – у висини 1 зараде,
- за 20 година – у висини 1,5 зараде;
- за 30 година – у висини 2 зараде;
- за 40 година – у висини 3 зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 77.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди у Програмима пословања за ту годину.

Члан 78.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да донесе одлуку о одобрењу зајма запосленим ради набавке вимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма, својом одлуком одређују директор и синдикат.

потврде јавног предузећа.

Члан 83.

Послодавац по правилу врши накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада куповином месечне претплатне карте на почетку месеца за наредни месец, за релације где је то омогућено.

Изузетно, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

Члан 84.

Послодавац је дужан да од овлашћених превозника обезбеди потврде о цени појединачних карата и претплатних карата.

Запослени је дужан да послодавцу да изјаву о месту становља и превоза који користи за долазак на рад и одлазак са рада.

3.5. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 85.

Услед поремећаја у пословању предузећа, послодавац може запосленим исплаћивати минималну зараду у складу са законом.

Минимална зарада за стандардни учинак и време проведено на раду одређује се на основу минималне цене рада, коју утврди Социјално-економски савет РС, односно Влада РС, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 42. овог уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са Законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 2. овог члана је минимална зарада запосленог. Општим актом односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Рок за исплату зарада

Члан 86.

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

- аконтација за текући месец до 05-ог у наредном месецу; коначан обрачун зараде до 20-ог у наредном месецу за претходни месец;
- или једнократно до 05-ог у месецу за претходни месец.

Зарада приправника

Члан 87.

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

4. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 88.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговора о концесији предузећа, и има право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 89.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 90.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверилику или представнику органа синдиката ван

Члан 96.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито, садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 97.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Директор образује комисију и закazuје расправу о одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 98.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 99.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог надлежни орган послодавца доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 100.

Надлежни орган послодавца може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 101.

Надлежни орган послодавца може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 102.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 103.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ

-да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 109.

Председник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Број плаћених часова, на који председник репрезентативног синдиката има право утврдиће се споразумом или општим актом код послодавца.

Накнада зараде председнику репрезентативног синдиката који одсуствује са рада због обављања синдикалне функције из става 1. овог члана не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима (и то: председник републичког синдиката, као и председник односно председник градског репрезентативног органа синдиката) има право на 70 плаћених часова рада месечно, ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа за сваки следећи 100 чланова.

Члан 110.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 111.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

9. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 112.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 113.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

Послодавац је дужан да о утврђеном минимуму процеса рада обавести све кориснике преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Оснивач је дужан да у складу са законом утврди минимални процес рада за сва комунална предузећа града Пожаревца уз прибављање сагласности репрезентативног синдиката у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 114.

Уколико се због необезбеђења права, из овог Уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.



Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД, ЗАПОШЉАВАЊЕ,
БОРАЧКА И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Бр. М2-07-00351/2015-02
Датум: 27. 07. 2015 године
БЕОГРАД

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности града Пожаревца уписан је у Регистар колективних уговора у Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања под редним бројем 49, дана 27.07.2015. године.





Република Србија
МИНИСТАРСТВО ЗА РАД,
ЗАПОШЉАВАЊЕ, БОРАЧКА
И СОЦИЈАЛНА ПИТАЊА

Сектор за рад
Број: 112-07-00351/2015-02
Датум: 27. јул 2015. године
Немањина 22-26, Београд

На основу члана 266. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 6. Правилника о регистрацији колективних уговора („Службени гласник РС”, бр. 45/15) у поступку регистрације посебног колективног уговора, в.д. помоћник министра по решењу о овлашћењу министра за рад, запошљавање, борачка и социјална питања број: 021-01-10/2-2/2014-05 од 20.03.2015. године, доноси:

РЕШЕЊЕ

Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности града Пожаревца закључен дана 16.07.2015. године између репрезентативног синдиката и то Градског одбора Синдиката запослених у комуналној стамбеној делатности Србије за град Пожаревац и града Пожаревца, уписан је у Регистар колективних уговора под редним бројем 49, дана 27.07.2015. године.

Образложење

Дана 27.03.2015. године град Пожаревац поднео је захтев за регистрацију Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Пожаревца и дана 17.07.2015. године допуну захтева за регистрацију Посебног колективног уговора, а који је усклађен са примедбама овог органа. Уз захтев су достављена 4 примерка Посебног колективног уговора.

Чланом 9. Правилника о регистрацији колективних уговора („Службени гласник РС”, бр. 45/15) прописано је да ће се поступак регистровања достављених колективних уговора који није окончан до дана ступања на снагу овог правилника, окончати по одредбама Правилника о регистрацији колективних уговора („Службени гласник РС”, бр. 50/05).

Поступајући по захтеву, Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности града Пожаревца, уписан је у Регистар колективних уговора, с обзиром да су се стекли услови за регистрацију прописани Правилником о регистрацији колективних уговора.

Поука о правном леку:

Ово решење је коначно и против њега се може покренути управни спор пред Управним судом у року од 30 дана од дана пријема решења.

Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања
Број: 112-07-00351/2015-02
У Београду, 27.07.2015. године

