

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА СРЕМСКА МИТРОВИЦА



Сремска Митровица
18. мај 2015.

Година VII
број 5

Цена примерка: 300,00 динара
Годишња претплата за 2015.
годину: 2.000,00 динара

СКУПШТИНА ГРАДА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

76.

На основу члана 240. и 246. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) Скупштина града Сремска Митровица као оснивач, коју заступа председник Скупштине, Милан Ковачевић и Синдикат запослених у комуналној делатности-Општински одбор Сремска Митровица кога заступа председник Драган Живановић закључили су дана 18.05.2015.године.

ПОСЕБАН-ТЕРИТОРИЈАЛНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И ПРИВРЕДНА ДРУШТВА У КОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД СРЕМСКА МИТРОВИЦА

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа јавних предузећа и привредних друштава која обављају комуналну делатност, а чији је оснивач Град Сремска Митровица као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Оснивачем јавних предузећа у комуналној делатности Града Сремске Митровице, у смислу овог колективног уговора, сматра се Скупштина града Сремска Митровица.

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, је јавно предузеће и привредно друштво које је у складу са Законом основано од стране оснивача из става 1. овог члана за вршење комуналне делатности (у даљем тексту: послодавац).

Запосленим, у смислу овог колективног уговора, сматра се лице које је у складу са Законом засновало радни однос у неком од правних лица наведених у члану 1. овог уговора, а које је основано од стране оснивача из става 1. овог члана (у даљем тексту: запослени).

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

Одредбе овог колективног уговора могу бити основ за закључивање колективног уговора код послодавца.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова рада и обавеза утврђених Законом и овим уговором.

Члан 4.

Оснивач, правним лицима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ове делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних услуга.

Послодавци организују извршење посла, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа из своје делатности и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума утврђених законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 5.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА***Услови за заснивање радног односа*****Члан 6.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребан број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

Када су за вршење одређених послова Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђена два узастопна степена стручне спреме, предност има кандидат са вишим степеном стручне спреме, ако испуњава и остале услове.

У опису посла обавезно се наводе исти или сродни послови које запослени у току рада може привремено да обавља, у складу са законом.

Члан 7.

Директор је дужан да, пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна Правилника, којима се директно утиче на права и обавезе запослених код послодавца, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

*Начин заснивања радног односа***Члан 8.**

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац, односно директор.

Члан 9.

Оглас за попуњу слободних радних места може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 10.

Изабрани кандидат на основу конкурса објављеног у средствима јавног информисања, заснива радни однос закључивањем Уговора о раду са послодавцем, након чега је послодавац дужан да истог пријави организацијама обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Уговором о раду прецизира се дан почетка рада, од када запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

Члан 11.

За попуњавање слободних радних места која нису оглашена у средствима јавног информисања, а попуњава их запослени који је већ у радном односу код послодавца, запослени са послодавцем закључује анекс Уговора о раду.

*Ступање на рад***Члан 12.**

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;
4. виша сила и
5. позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да обавести послодавца одмах по наступању наведених околности.

Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова уговорених уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 14.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана од којих два именује послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду најкасније задњег дана пробног рада. На основу Извештаја послодавац, односно овлашћено лице код послодавца закључује или отказује Уговор о раду са запосленим.

За време трајања пробног рада, запослени или послодавац могу да откажу уговор о раду.

Уколико уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи 5 радних дана.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири часа дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 16.

Радни однос може да се заснује и за обављање послова ван просторија послодавца, а обухвата рад на даљину и рад од куће, у складу са законом.

Одредбе овог колективног уговора о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на запослене који су засновали радни однос за обављање послова ван просторија послодавца.

Приправници

Члан 17.

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и ситематизацији послова, или законом.

Уговором о раду се између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом до 12 месеци,
- за приправнике са завршеном вишом школом..... до 9 месеци,
- за приправнике са завршеном средњом школом до 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 4. овог члана је у надлежности директора.

Члан 18.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену «положио» или «није положио».

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 19.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 20.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог колективног уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ***Пуно радно време*****Члан 21.**

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Скраћено радно време**Члан 22.**

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима који регулишу материју безбедности и заштите на раду и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)**Члан 23.**

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Уколико прековремени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Члан 24.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, осим у хитним случајевима када се даје усмени налог с тим да се исти, у року од три (3) дана, мора потврдити писменим решењем.

Распоред радног времена**Члан 25.**

Одлуку о утврђивању радног времена и распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред.

У случају наступања непредвиђених околности и то: неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради отклањања квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распореда радног времена у року од три дана унапред, али не краће од 48 часова унапред.

Приправност**Члан 26.**

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведена приправност долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Запосленом се приправност може одредити највише четири дана у току месеца, по унапред утврђеном месечном распореду.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА***Годишњи одмор*****Члан 27.**

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума. Решење се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора. Решење се може доставити и у електронској форми, али је послодавац дужан да га запосленом, на његов захтев, достави и у писаној форми.

У случају коришћења колективног годишњег одмора решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

Колективни годишњи одмор послодавац може одредити у најдужем трајању од 10 радних дана.

Члан 28.

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

1. дужина стажа осигурања

– за свих навршених 5 година стажа осигурања 1 радни дан;

2. услови рада

– за рад у отежаним условима (бука, вибрација, осветљење, влага и сл..... 2 радна дана;

3. сложености послова

– III степен стручне спреме 2 радна дана;

– IV, V, VI степен стручне спреме 3 радна дана;

– VII степен стручне спреме 4 радна дана;

4. здравственог и социјалног статуса

– статуса инвалида рада и ратног војног инвалида 3 радна дана;

– статуса самохраног родитеља са дететом до 14 год 2 радна дана;

– статуса родитеља који има више од троје деце до 14 год 2 радна дана;

– запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју 2 радна дана;

– запосленом који у свом домаћинству издржава тешког болесника 2 радна дана;

5. доприноса на раду до 5 радних дана

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у трајању од најдуже 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 29.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или лице које он овласти, уз претходну консултацију са запосленим, водећи рачуна о равноправности запослених у коришћењу термина.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла и ако то не проузрокује трошкове за запосленог, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**Члан 30.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до (7) радних дана, у календарској години у случају:

1. ступања запосленог у брак – пет (5) радних дана;

2. ступање у брак члана уже породице – три (3) радна дана;

3. порођаја супруге – пет(пет) радних дана

4. порођаја ћерке или снаје – три (3) радна дана;

5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три (3) радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – два (2) радни дан, а из једног у друго насељено место – три (3) радна дана;
7. полагања стручног или другог испита – три (3) радна дана, а укупно шест (6) радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат у дане такмичења
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности по предлогу здравствених установа или лекарске комисије – седам(7) радних дана
10. коришћења рекреативно превентивног одмора са упутом Синдиката – седам(7) радних дана
11. теже болести члана уже породице – седам (7) радних дана;
12. смрти члана уже породице – пет(5) радних дана
13. члана уже породице брачног друга запосленог – 3 радна дана
14. учествовање на семинарима и стручним предавањима из области рада и радног законодавства – за дане семинара
15. давања крви – два (2) узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, укључујући и дан давања крви;
16. пратња детета,усвојеника или пасторка први дан у основну школу – најмање 1 (један) радни дан
17. одлазак на терапије и лекарске контроле особа са инвалидитетом – у дане терапије

Запослени је дужан да уз захтев за коришћење плаћеног одсуства или најкасније 7 дана након коришћења истог достави послодавцу доказ о основаности коришћења одсуства.

Рок из претходног става може се изузетно продужити уколико је достављање доказа условљено издавањем одговарајуће документације од стране надлежног органа, с тим да је запослени одмах по издавању таквог документа дужан да исти без одлагања достави послодавцу у складу са правилима канцеларијског пословања.

Плаћена одсуства у случајевима из става 1. тач. 3, 12,15 и 17. овог члана се не урачунавају у укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 31.

Члановима уже породице у смислу члана 30. тачке 2,11. и 12. и члана 32. овог уговора сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 32.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

1. неговања члана уже породице – двадесет(20) радних дана
2. смрти сродника који нису наведени у члану 30. овог уговора – два (2) радна дана

3. стручног усавршавања – пет (пет) радних дана

4. обављања приватних послова – пет (пет) радних дана

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у другим случајевима и у дужем трајању од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, најдуже годину дана, када то не ремети процес рада.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду у складу са законима и другим прописима који регулишу ову материју.

При планирању и увођењу нових погона и метода рада, послодавац је дужан да омогући синдикату увид у ток поступка, ради благовременог предузимања мера за спречавање настајања разлога и могућих штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

Члан 34.

Заштита запослених на раду уређује се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 35.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења.

Осигурање се врши применом општих услова у висини коју утврђује послодавац.

Члан 36.

Послодавац је дужан да планира и о свом трошку обезбеди систематски преглед за запослене на пословима са повећаним ризиком, а по оцени послодавца и за друге запослене.

Члан 37.

У циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства у висини од најмање 0,15% на бруто масу средстава исплаћених на име зараде

Средства из става 1. овог члана послодавац је дужан уплатити у одговарајући Фонд за рекреативни одмор и превенцију радне инвалидности при Савезу самосталних синдиката за Град Сремску Митровицу и Општину Шид.

Члан 38.

Запослени под утицајем алкохола или средстава зависности не сме започети, односно наставити рад.

Запослени је дужан да се подвргне контроли да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности у случајевима и на начин утврђен општим актом који доноси послодавац.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**Члан 39.**

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, овколективним уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

1. ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ**Члан 40.**

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

основне зараде,

– дела зараде за радни учинак, и

– увећане зараде.

1.1. Основна зарада**Члан 41.**

Основна зарада утврђује се за све послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Основну зараду посла чини производ вредности цене рада за најједноставнији посао, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Члан 42.

Вредност цене рада за запослене, за текући месец утврђује се на основу планиране месечне масе средстава за зараде на годишњем нивоу.

Члан 43.

Маса зарада запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Скупштина града Сремске Митровице.

Члан 44.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код сваког послодаваца.

Послодавац Правилником утврђује и разрађује послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

Пре промене коефицијената, послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката. Уколико се синдикат не изјасни у року од 5 дана од затраженог мишљења, сматраће се да је мишљење дато.

Члан 45.

Зарада из члана 40. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа.

1.2. Део зараде за радни учинак**Члан 46.**

Зарада запосленог може се по основу радног доприноса-учинка

- увећати највише за 20%
- умањити највише за 20%

Члан 47.

Директор, на предлог непосредног руководиоца, утврђује радни допринос сваког запосленог на следећи начин:

- **НАРОЧИТО УСПЕШАН** (увећање зараде за 16-20%): изузетним залагањем запослени је извршио обим рада изнад предвиђеног у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета, без надзора и додатних упутстава, уз смањење трошкова и сл.;

- УСПЕШАН (увећање зараде за 1-15%): учинак запосленог и квалитет рада је изнад просека уз изражену самосталност у раду;
- ДЕЛИМИЧНО НЕУСПЕШАН (умањење зараде за 1-10%): учинак и квалитет рада су испод просека, одговорност у раду смањена са повременим грешкама и потребан је повремен надзор;
- НЕУСПЕШАН (умањење зараде за 11-20%): учинак је недовољан, неквалитетан са честим грешкама, непоштовање рокова, нарушена радна дисциплина, повремено ометања осталих радника, потребан чешћи надзор.

Непосредни руководиоца запосленог је дужан да предлог за увећање или смањење зараде сачини у писаној форми.

Предлог из претходног става овог члана мора да садржи конкретне разлоге за увећање или смањење зараде уз навођење доказа за исто.

Предлог непосредног руководиоца мора бити уручен запосленом.

1.3. Увећана зарада

Члан 48.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан– 110% од основице
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде– 26 % од основице
3. за прековремени рад– 26% од основице
4. за рад недељом– 10 % од основице
5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу(у даљем тексту: минули рад)-најмање 0,4 % од основице.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа утврђених у ставу 1.овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 49.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује уговором о раду.

2. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде запосленог у претходних дванаест (12) месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешћа на радно– производном такмичењу, изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа начији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 85% просечне зараде запосленог у претходних дванаест (12) месеци, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације, за време чекања на распоређивање на , за време чекања на упућивање на рад код другог послодавца – запосленог који је утврђен да представља вишак запослених;
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години или дуже уз сагласност ресорног министра за рад и гранског синдиката.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 70 % просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;
- у висини од 100 % просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, али не мање од минималне зараде.

Члан 53.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и друга примања по основу радног односа која имају карактер зараде, у складу са законом и овим колективним уговором

3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. Долазак и одлазак са рада најмање у висини цене најниже претплатне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодавца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања наведеном у уговору о раду.

Накнада трошкова превоза из претходног става обезбеђује се запосленом у готовини или претплатном превозном картом.

Начин накнаде трошкова одређује се на основу писане изјаве запосленог.

Запослени који накнаду трошкова остварује у готовини има право на накнаду само за дане рада.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза максимално у висини претплатне карте најудаљенијег места на територији града.

2. дневницу за време проведено на службеном путу у земљи, у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења за време службеног пута према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије и путне трошкове превоза за време службеног пута у целини према приложеном рачуну. Запосленом припада износ:

- половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати,
- пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.
- Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.

Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

3. Време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен посебним актом послодавца;

4. дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;

5. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру;

6. месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини до 20% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике;

7. регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини до просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. алинеја 6) овог колективног уговора, послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове.

Дневницу из става 1. алинеја 2) и 3) послодавац може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања посла, односно вршења функције.

Регрес у смислу става 1. алинеја 7) овог члана, исплаћује се, у принципу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

Учесници овог колективног уговора могу донети одлуку да се регрес исплаћује на месечном нивоу.

4. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом :

- исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три (3) бруто просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, најмање у висини најниже основице утврђене код осигуравајућег друштва са којим се закључује Уговор о осигурању.

Послодавац може запосленом да:

- уплати премију запосленом за добровољно додатно пензијско осигурање највише у висини неопорезивог износа.

Члан 56.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, као и

накнаду у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај.

2. Деца преминулог запосленог која се налазе на редовном школовању, остварују право на стипендију за све време редовног школовања, до навршених 26 година живота у износу од 20% просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

Деца из претходног става која понављају годину губе право на стипендију.

3. Помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни/ванбрачни друг, деца/усвојеници и родитеља/усвојиоца запосленог) у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге као и накнаду у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај.

4. Јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година непрекидног стажа код послодавца
- за 10 година – у висини једне просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
 - за 20 година – у висини две просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
 - за 30 година – у висини три просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
 - за 40 година – у висини четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде

Члан 58.

Послодавац је обавезан да, на основу предлога синдиката, доносе одлуку о: давању поклон пакетића деци запослених старости до 12 година живота, за Нову годину.

Члан 59.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доносе одлуку о одобравању зајма запосленим ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

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

Члан 60.

Послодавац може запосленом да одобри исплату солидарне помоћи у следећим случајевима:

- дуже и теже болести запосленог или чланова његове уже породице, (брачни друг и деца);
- здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- обављених хируршких интервенција на запосленом;
- дуже хоспитализације запосленог.

Висину солидарне помоћи одређује директор у складу са правилником.

5. ЗАРАДА ИЗ ДОБИТИ

Члан 61.

Када послодавац у пословању оствари добит по годишњем обрачуну, део добити који остане након измирених обавеза према држави и оснивачу, може распоредити запосленима (уз сагласност оснивача) према споразуму са синдикатом за конкретну годину.

6. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 62.

Услед поремећаја пословања – пословање са губитком, или недостатак посла, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 63.

Послодавац минималну зараду из члана 62. може исплаћивати на основу посебне одлуке надлежног органа донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених, када се за то стекну услови, у случајевима предвиђеним Законом

Програм из става 1. овог члана доноси надлежни орган послодавца по предходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико надлежни орган послодавца не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка зашпослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из предходног става овог члана су :

премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;

- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км. од места пребивалишта запосленог;
- преквалификација или доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно – правног статуса.

Члан 65.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши комисија од 5 чланова од којих по два именују послодавац и синдикат, док се један именује на предлог оснивача, применом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Критеријуми из става један овог уговора се примењују по следећем редоследу и то:

1. резултати рада
2. имовно стање
3. дужина радног стажа
4. број чланова породице који остварују зараду
5. здравствено стање запосленог
6. број деце на школовању

Наведени критеријуми се примењују и у ситуацији када постоји вишак запослених, а послодавац нема законску обавезу израде Програма технолошког вишка, уколико на радном месту за које утврђује вишак постоји више извршилаца.

Члан 66.

Резултате рада запосленог комисија утврђује проценом: квалитета рада запосленог; самосталности у раду и иновативности; ефикасности у раду, доприноса у раду, односа према раду, радним задацима и средствима рада, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља, као и дужине и разлога за коришћење неплаћеног одсуства.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 67.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 68.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми по редоследу како су наведени:

1. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
2. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова који остварују зараду
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 69.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленој са 25 година, односно запосленом са 30 година стажа осигурања.

Члан 70.

Запосленом који је проглашен вишком, а не може да му се обезбеди ни један од начина за решавање радно – правног статуса из члана 64. овог колективног уговора, може да престане радни однос под условом да му послодавац претходно исплати отпремнину у висини:

– првих 10 година проведених у радном односу код послодавца	У висини 40% износа зараде за сваку годину радног стажа;
– од 11. до 20. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 45% износа зараде за сваку годину радног стажа;
– од 21. до 30. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 50% износа зараде за сваку годину радног стажа;
– преко 31. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 55% износа зараде за сваку годину радног стажа;

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена у последња три месеца која претходе месецу исплате отпремнине.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**Члан 71.**

Запослени се обавезују да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца не могу обављати послове утврђене уговором о раду на територији Града Сремске Митровице.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 72.**

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим колективним уговором.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 73.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се Решењем Комисије.

Комисија је дужна да донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању чланова комисије да је штета проузрокована.

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

Члан 74.

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.

Кад донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, Комисија заказује расправу.

Члан 75.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције 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, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу проценом штете у поступку вештачења од стране стручног лица

Члан 76.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија предлаже послодавцу да се запослени обавезе да надокнади штету или да се ослобађа од одговорности.

Члан 77.

Ако комисија нађе да је запослени дужан да надокнади штету, може предложити послодавцу да запослени штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 78.

Коначно решење о накнади штете доноси директор.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 79.

О том да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

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

Члан 80.

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

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете или повреде из става један овог члана послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**Члан 81.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- или ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину послодавца у вредности већој од 300.000,00 динара
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење;

Удаљење из предходног става овог члана може трајати најдуже три месеца и у том периоду послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру, ако за то постоје разлози утврђени законом и овим колективним уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог поступка.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказ од стране послодавца

Члан 82.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом у случајевима предвиђеним Законом.

Члан 83.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за тежу повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета и изазвани тежи поремећаји у процесу рада, ако повреда траје дуже или се понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 84.

Појмови из претходних чланова имају следеће значење:

1. знатна материјална штета и већи губици – умањење вредности имовине послодавца у висини од најмање 600.000,00 динара;
2. намера – постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, а да је притом био свестан могућих штетних последица;
3. груба непажња – постоји када је извршилац био свестан да штетна последица може наступити, али је олако држао да она неће наступити;
4. користољубље – постоји ако је извршилац повреде остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог.

2. Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради

Члан 85.

Ако у периоду од најмање три (3) месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера у складу са Законом, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи упутства за побољшање рада и рок од 60 радних дана за реализацију, а запослени то не учини у остављеном року.

У случају да запослени не побољша рад у року из става 1. овог члана непосредни руководиоца запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења, предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из претходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога директор образује посебну комисију која се састоји од 3 члана од којих два именује послодавац и једног синдикат,а који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из претходног става овог се образује за сваки случај посебно.

Члан 86.

Комисија из претходног члана овог колективног говора утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично) и
- на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену и доставља је директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену.

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 87.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим колективним уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам (8), а најдуже тридест дана (30), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Уколико се запослени и послодавац споразумеју, запосленом може да престане радни однос и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, уз обавезу послодавца да запосленом исплати накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци и то: за 10 дана – 1/3; 20 дана – 2/3 и 30 дана целу накнаду.

Пре него што запосленом откаже уговор о раду директор је дужан да му, уколико запослени није искористио годишњи одмор у целини или делнимично, исплати новчану наканду у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, која има карактер накнаде штете.

ХП ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заштита права запослених у случају прекида рада без кривице запослених

Члан 88.

Директор може упутити запосленог на плаћено одсуство због прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог у трајању до 45 радних дана у календарској години од дана доношења и издавања решења запосленом, са обавезом пријављивања на посао по позиву директора у року од 3 дана од дана позива.

Члан 89.

Запослени за чијим радом је привремено престала потреба може бити упућен на плаћено одсуство у случају наступања следећих околности, чије је трајање привремено:

1. смањење обима укупног пословања послодавца или појединих делова процеса рада;
2. више силе или других околности на које послодавац није могао утицати, а које се неповољно одражавају на укупно обављање делатности и пословање послодавца.

Члан 90.

Упућивање запослених на плаћено одсуство реализује се по принципу добровољности, равномерности и узајамне солидарности.

Применом принципа добровољности запослени се упућују на плаћено одсуство по распореду пријављивања, до мере која задовољава тренутни обим послова у организационој целини.

Принцип равномерности се примењује у случају да нема довољно добровољно пријављених запослених за плаћено одсуство, према редоследу који се одређује на основу дужине радног стажа, почев од радника са најмање стажа.

Члан 91.

Применом принципа узајамне солидарности, на плаћено одсуство неће се упућивати:

1. самохрани родитељ
2. запослени који једини издржава породицу
3. запослени чији је брачни друг у истом периоду на плаћеном одсуству

Члан 92.

Појединачно трајање плаћеног одсуства не може бити дуже од 30 радних дана, а одређује се зависно од процеса рада, осим у случају добровољног пријављивања запосленог, када може трајати најдуже 45 радних дана.

Члан 93.

За време плаћеног одсуства запослени има право на накнаду зараде у складу са чланом 51. овог уговора.

Члан 94.

Упућивање на плаћено одсуство запосленог због прекида рада без његове кривице не може бити коришћено као основ за трајно утврђивање престанка потреба за радом запосленог.

2. Заштита појединачних права и решавање спорова**Члан 95.**

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре могу решавати споразумно.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор могу изнети пред Арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору.

Члан 96.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року од из става 4. члана 95. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 97.

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 98.**

Запослени код послодавца имају право, без претходног одобрења да образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила.

Члан 99.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 100.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 101.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 102.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 103.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 104.

Послодавац је обавезан да председнику синдиката или представнику кога он овласти омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представнику синдиката који је изабран у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 105.

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

Члан 106.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације, за његово деловање, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно, уколико синдикат има преко 100 чланова, под условом да послодавцу достави извештај о стварном постојању синдикалне активности у том обиму.

Уколико синдикат има мање од 100 чланова број плаћених сати из става 1. овог члана износи 20.

Члан 107.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених –председника синдиката, и чланове органа синдиката у предузећу, представнике запослених у Одбору за безбедност и здравље на раду и чланове виших органа синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, због њихових активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима (право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање радних спорова, учешће у штрајку, консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима у области рада), ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 108.

Представницима синдиката омогућава се приступ информацијама о свим пословима код послодавца који се тичу материјално– социјалног положаја запослених

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК**Члан 109.**

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених законом и овим колективним уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 110.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 111.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 112.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог колективног говора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку, за време трајања истог, остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања у складу с прописима о социјалном осигурању.

Члан 113.

Послови који су у смислу закона и овог колективног уговора неопходни за одвијање минимума процеса производње утврђује оснивач при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

Члан 114.

Запослени који обављају послове из предходног члана овог колективног уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да члан штрајкачког одбора ради за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора, осим уколико је рад појединог члана неопходан да би се испоштовао минимум процеса рада који је утврдио оснивач.

XV УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ**Члан 115.**

Представници запослених именују се у надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, из реда запослених, у складу са Законом и Статутом предузећа.

Члан 116.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 117.**

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима.

Члан 118.

Овај уговор може бити основ за закључивање колективних уговора код послодаваца у предузећима набројаним у члану 1. овог колективног уговора, а непосредно се примењује код послодаваца код којих није потписан колективни уговор.

Члан 119.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од петнаест дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодаваца.

Члан 120.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 121.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 120.овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 122.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 123.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 124.

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Сремске Митровице“.

ЗА ОСНИВАЧА**ЗА СИНДИКАТ**

Милан Ковачевић, с.р.

Драган Живановић, с.р.

77.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14)

1. Основна организација синдиката Предшколске установе „Пчелица“, Сремска Митровица
2. Предшколска установа „Пчелица“ Марко Перичин Камењар бр. 16 (у даљем тексту: послодавац), кога заступа овлашћено лице, директор Мирослава Илијић (у даљем тексту: директор) и
3. Скупштина Града Сремска Митровица коју заступа председник Скупштине Града (у даљем тексту: оснивач)

закључили су дана 18.05.2015. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „ПЧЕЛИЦА“, СРЕМСКА МИТРОВИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Предшколску установу „Пчелица“ Сремска Митровица (у даљем тексту: колективни уговор), у складу са Законом о раду (даље: закон) и другим посебним законима и прописима, уз уважавање специфичности услова и организације рада и интереса запослених у Предшколској установи „Пчелица“ (у даљем тексту: послодавац) уређују се права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и оснивача из области рада и радних односа, поступак закључивања овог колективног уговора, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овлашћено лице послодавца, у смислу овог колективног уговора, је директор установе.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором о раду који закључује директор и управни одбор установе.

Члан 3.

Овај колективни уговор, уговор о раду и друга акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

Овим колективним уговором и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 4.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА***Услови за заснивање радног односа*****Члан 5.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 6.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор.

Сагласност на Правилник о организацији и систематизацији послова даје управни одбор установе, а исти ступа на снагу у року од осам дана од дана објављивања, а по добијању сагласности од градоначелника.

Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се Годишњим планом рада установе који доноси управни одбор, а усваја оснивач, односно утврђен је одлуком о броју извршилаца за сваку радну годину, коју доноси директор након добијене сагласности оснивача на Годишњи План рада установе.

Начин заснивања радног односа**Члан 7.**

Заснивање радног односа код послодавца врши се у случајевима, на начин и по поступку прописаним Законом о основама система образовања и васпитања.

Уговор о раду**Члан 8.**

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, или лице које послодавац овласти, пре ступања запосленог на рад, у писменом облику. Уговором о раду се уговарају права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са овим колективним уговором.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 9.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;
4. виша сила, и
5. позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да одмах обавести послодавца.

Чланом уже породице сматра се брачни друг, деца брат, сестра, родитељи, усвојитељ или старатељ.

III РАДНО ВРЕМЕ*Пуно радно време***Члан 10.**

Радно време износи 40 часова недељно.

Члан 11

Радна недеља траје пет (5) радних дана, а радни дан траје осам часова.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу или ако то природа посла или организација рада захтева, радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује и на други начин.

Ако природа посла и организација рада у појединим организационим целинама дозвољава, почетак и завршетак радног времена послодавац може уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 12.

Ако је код послодавца рад на појединим пословима организован у сменама, или ако то организација рада захтева, пуно или непуно радно време запосленог не мора да буде распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. Запослени под овим условима може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Члан 13.

Одлуку о утврђивању радног времена и распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

У случају наступања непредвиђених околности – неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради отклањања квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, као и увођења прековременог рада, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распоред радног времена у року од три дана унапред, али не краће од 48 часова унапред.

Рад дужи од пуног радног времена (прековрени рад)

Члан 14.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран као и да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековрени рад.

Уколико прековрени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Члан 15.

Решење о раду дужем од пуног радног времена, доноси директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Прерасподела радног времена

Члан 16.

Када то организација посла, природа делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршење одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће, с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор или од њега овлашћени запослени, у складу са законом.

Рад дужи од уговореног радног времена по основу прерасподеле радног времена не сматра се прековреним радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

Члан 17.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

IV ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА**Члан 18.**

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно. Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

Запослени који ради дуже од четири (4) часа, а краће од шест (6) часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од десет (10) часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току рада из става 1 – 3. овог члана, урачунава се у пуно радно време.

Годишњи одмор**Члан 19.**

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума, које се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора. Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може да достави и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

Члан 20.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених законом (допринос на раду, услови рада, радно искуство, стручна спрема), као и по основу критеријума утврђених овим колективним уговором (рад ноћу, рад суботом и недељом, инвалидност).

Члан 21.

Годишњи одмор из предходног члана овог колективног уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

1)	доприноса у раду	од 1 до 2 радна дана
2)	услова рада: – за редован рад ноћу	2 радна дана;
3)	радног искуства у установи: – за радно искуство од 10 до 20 година – за радно искуство преко 20 година	2 радна дана; 4 радних дана;
4)	стручне спреме: – до IV степен стручне спреме – од V степена па на више	2 радна дана; 4 радна дана;
5)	утврђене инвалидности	2 радна дана;

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у у трајању од најдуже 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 22.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години, у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим Законом о раду.

Члан 23.

Годишњи одмор може да се користи у целини или у два или више делова.

Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у континуитету у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Запослени може да користи други део годишњег одмора у деловима само на свој захтев, у договору са послодавцем.

Члан 24.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или лице које он овласти, уз претходну консултацију са запосленим, водећи рачуна о равноправности запослених у коришћењу термина.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора уколико то не проузрокује штету за запосленог.

Члан 25.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора, запосленом се издаје писмено решење које доноси директор, или од њега овлашћени запослени.

Одсуствовање са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство)**Члан 26.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до седам (7) радних дана, у календарској години у случају:

- ступања запосленог у брак – пет (5) радних дана;
- ступање у брак деце запосленог – три (3) радна дана;
- порођај другог члана уже породице – два (2) радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три (3) радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства – три (3) радна дана;
- полагања стручног или другог испита – један (1) радни дан, а укупно три (3) радна дана у току једне календарске године;
- учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат – највише пет (5) радних дана у календарској години;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – пет (5) радних дана;
- теже болести члана уже породице – седам (7) радних дана;
- поласка детета у јаслице, обданиште или први разред основне школе – један (1) радни дан;

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- пет (5) радних дана због смрти члана уже породице;
- два (2) узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, укључујући и дан давања крви;
- пет (5) радних дана због порођаја супруге запосленог.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

*Одсуство без накнаде плате (неплаћено одсуство)***Члан 27.**

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде плате (неплаћено), у случају:

1)	неговања болесног члана уже породице	седамнаест (17) радних дана;
2)	посете брачном другу на раду у иностранству	петнаест (15) радних дана;
3)	обављања приватних (личних) послова	два (2) радна дана;
4)	смрти сродника	један (1) радни дан;
5)	лечења у иностранству	до шест (6) месеци;
6)	у другим случајевима, по одобрењу Послодавца.	

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајању од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

*Мировање радног односа***Члан 28.**

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 29.**

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

Члан 30.

Заштита запослених на раду уређује се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 31.

Оснивач може да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећеног случаја у висини које, за обавезно и увећано осигурање из става 1. и 2. овог члана, утврђује Оснивач.

VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА***Плате*****Члан 32.**

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са законом, уредбом и овим колективним уговором и другим важећим прописима који регулишу ову област.

Члан 33.

Учесници овог колективног уговора, у процесу преговарања, утврђују да се за плату примењује Уредбе о коефициентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу предшколског васпитања и образовања. Цена рада примењује се на основу закључка Владе РС за плате запослених у државним органима и јавним службама и друге законске и подзаконске прописе који регулишу ову материју

Члан 34.

Структуру плате у ПУ чини:

- основица за обрачун плате, (цена рада) утврђена Закључком Владе РС
- коефициент којим се множи основица а која садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћења годишњег одмора
- додаци на плату према Закону о раду (минули рад по стопи од 0,4% за сваку навршену годину рада остварену код последњег послодавца.)
- обавезе које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање.

Члан 35.

У случају када је производ коефициента и цене рада мањи од износа минималне зараде запосленом се исплаћује минимална плата.

Члан 36.

Уговором о раду утврђује се основна плата запосленог, на основу елемената утврђених овим колективним уговором.

Основна плата запосленог не може се утврдити у мањем износу од износа утврђеног овим

колективним уговором.

Основна плата приправника са којим је послодавац засновао радни однос утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

Увећана плата

Члан 37.

Запослени има право на увећану основну плату, и то:

- прековремени рад – 26%
- за рад на дан празника који је законом одређен као нерадни дан – 110% од основице;
- ноћни рад ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26%,
- по основу временаведеног на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код последњег послодавца – 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање плате по више основа, проценат увећања плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата запосленог утврђена уговором о раду.

Накнада плате

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања са рада, у висини просечне плате у претходних дванаест (12) месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешћа на изложбама иновација и других видова стваралаштва по налогу послодавца

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1, овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа на чији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од **90%** просечне зараде у претходних дванаест (12) месеци, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Члан 40.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 70 % просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила спреченост за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;
- у висини од 100 % просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, али не мање од минималне зараде.

Члан 41.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од: основне зараде, резултата рада, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде, у складу са законом.

Накнада трошкова**Члан 42.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то за:

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене претплатне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодаваца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања а највише до износа претплатне превозне карте до најудаљенијег места на територији Града Сремска Митровица;
- дневница за службено путовање у земљи, до висине објављеног неопорезивог износа за дневнице, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну. Запосленом припада износ:
 - половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати а мање од 12 сати,
 - пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.
- дневница за службено путовање у иностранству
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 10% цене једног литра бензина по пређеном километру;

У колико се трошкови доласка и одласка са посла из става 1.алинеја1. исплаћују у готовом новцу, исплаћиваће се сразмерно броју радних дана у којима је запослени био присутан на раду.

Друга примања**Члан 43.**

Послодавац је дужан да запосленом:

- исплати отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини од три (3) просечне зараде у РС према коначном објављеном податку републичког органа а надлежног за послове статистике на дан доношења решења, у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

- Отпремнину код отпуштања са посла радника за чијим је радом престала потреба (због технолошких, економских, организационих промена, смањење обима посла и сл.) у висини од збира $1/3$ зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Члан 44.

Запослени има право на друга примања, и то:

1. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, највише до неопорезованог износа.

2. Помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца), у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге највише до неопорезованог износа уз доказ да није извршена рефундација код другог правног лица.

3. Солидарну помоћ у следећим случајевима:

- дуге и теже болести запосленог или чланова његове уже породице, (брачни друг и деца); до висине насталих трошкова лечења према приложеним рачунима а највише до једне просечне нето зараде у установи, односно у РС према коначном објављеном податку републичког органа а надлежног за послове статистике, у зависности шта је повољније за запосленог.

4. Јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 година укупног стажа осигурања оставрених у ПУ „Пчелица“ Сремска Митровица у години кад је остварен јубилеј и то:

- за 10 година – у висини једне (1) просечне нето плате код послодавца, односно плате у РС према коначном објављеном податку републичког органа а надлежног за послове статистике, у зависности шта је повољније за запосленог, у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.
- за 20 година – у висини једне и по просечне (1,5) нето плате код послодавца, односно плате у РС према коначном објављеном податку републичког органа а надлежног за послове статистике, у зависности шта је повољније за запосленог, у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.
- за 30 година – у висини две (2) просечне нето плате код послодавца, односно плате у РС према коначном објављеном податку републичког органа а надлежног за послове статистике, у зависности шта је повољније за запосленог, у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.
- Изузетно, запослени који нису никад остварили право на јубиларну награду за 10, 20 и 30 године, имају право за 35 година у висини (2,25) просечне нето плате код послодавца, односно плате у РС према коначном објављеном податку републичког органа а надлежног за послове статистике, у зависности шта је повољније за запосленог, у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.

Запослени који су по ранијим прописима добили јубиларну награду, немају право да и по овом критеријуму остваре право на утврђивање јубиларне награде за исти јубилеј, као ни за мањи уколико им је исплаћен за већи јубилеј.

Члан 45.

Послодавац је обавезан да, на основу предлога синдиката, доносе одлуку о:

- давању поклон пакетића деци запослених старости до 12 година живота, за Нову годину до износа неопорезивог дела, најкасније до 31. 12. текуће године.

*Заштита плате и накнада плате***Члан 46.**

Послодавац може, на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави највише до 1/3 од плате или накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 47.**

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим колективним уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује послодавац.

Члан 48.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције 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, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**Члан 49.**

Радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

- споразумом између запосленог и Послодавца;
- отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог, и
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 50.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са законом.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана које је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок) – отказни рок се може утврдити од најмање 15 дана пре дана кад је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 51.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и престанак потреба послодавца за његовим радом и то у случајевима предвиђеним законом и општим актом послодавца.

Члан 52.

Послодавац је дужан, пре давања отказа Уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, да запосленом достави Упозорење у коме је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, на које ће се писмено изјаснити запослени у року од осам (8) дана од дана достављања упозорења.

Уговор о раду под измењеним условима

Члан 53.

Послодавац може у току рада да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима (анекс уговора о раду), само из оправданих разлога, а њиме може извршити промену послова и опис послова које запослени треба да обавља, место рада, елементе основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања запослених и минималну плату. Приликом промене послова послодавац мора да води рачуна о степену стручне спреме запосленог, знањима и способностима запосленог, а који су утврђени уговором о раду.

Уколико запослени одбије да закључи анекс уговора о раду из неоправданих разлога, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду.

Члан 54.

У случају да је неопходно завршити одређени посао без одлагања, послодавац може запосленог да премести на друге одговарајуће послове, уз издавање писаног решења, а без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у току календарске године.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду за посао са кога се премешта, ако је то за запосленог повољније.

Удаљење запосленог са рада

Члан 55.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада по условима и у случајевима утврђеним законом.

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленог привремено удаљи са рада ако је против њега одређен притвор и то од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 57.

Решење о удаљењу запосленог доноси директор.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада плате у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне плате.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор, по предходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

У колико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ*Одлучивање о правима запослених***Члан 59.**

Запослени имају права, обавезе и одговорности утврђене законом, овим колективним говором, уговором о раду и другим општим актима послодавца.

Члан 60.

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице на које он пренесе овлашћење, у складу са законом.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Достављање свих писмених решења запосленом врши се у складу са одредбама закона.

Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 61.

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре решавају споразумно.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 62.**

Запослени код послодавца имају право, без предходног одобрења да образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила.

Члан 63.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 64.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 65.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од плате, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 66.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 67.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, (у складу са материјално техничким могућностима) обезбеди следеће услове за рад:

коришћење пословног простора,

- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца неопходних за одржавање већих скупова за остваривање улоге синдиката,
- неопходне техничке услове за рад,
- место за оглашавање синдикалних информација,
- употребу возног парка

Члан 68

Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а на захтев председника синдиката.

Члан 69.

Послодавац је обавезан да председнику синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада председнику синдиката у трајању до 7 (седам) радних дана годишње, уз приложен позив и образложен захтев.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Члан 70.

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

Члан 71.

Послодавац је дужан да председнику организације синдиката, за његово деловање, обезбеди 40 плаћених часова рада месечно у колико синдикат има најмање 200 чланова, односно сразмерно мање плаћених часова у колико има мање од 200 чланова.

Председник Синдиката је дужан да оправда синдикалним активностима, плаћене часове из става 1. овог члана.

Члан 72.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених – чланове одбора синдиката, за време обављања функције због синдикалних активности.

XII ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК**Члан 73.**

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених законом и овим колективним уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 74.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати највише један сат.

Члан 75.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган синдиката.

Ако запослени код послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог надлежном органу синдиката, који је о предлогу дужан да се изјасни у року од 24 сата.

У колико надлежни орган синдиката не прихвати предлог – иницијативу за организовање штрајка или се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује: име и презиме запосленог и јединствени матични број запосленог, а што запослени потписује.

Иницијативном одбору послодавац је дужан да омогући прикупљање потписа запослених, али на начин на који се не ремети процес рада.

Надлежни орган синдиката обавезан је да Иницијативни одбор упозна са одредбама Закона о штрајку и овог колективног уговора, које се односе на штрајк.

У случају да надлежни органи синдиката, односно већина запослених код послодавца ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

- припремити спровођење штрајка;
- формирати штрајкачки одбор;
- формулисати захтеве,
- припремити стратегију штрајка;
- информисати запослене и јавност.

Члан 76.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку,
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана доставља се у писменом облику, потписана од стране штрајкачког одбора директору, најкасније пет (5) дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 сата пре почетка штрајка упозорења.

Члан 77.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 78.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 79.

У колико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог колективног уговора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 80.

За време штрајка мора да се обезбеди минимум процеса рада, у складу са Одлуком о минимуму процеса рада.

Члан 81.

Запослени који обављају послове из предходног члана овог колективног уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да чланови штрајкачког одбора раде за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора.

Члан 82.

На друга питања која се односе на организовање и спровођење штрајка, непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку и овог колективног уговора.

XIII ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 83.**

Запослени имају право и обавезу да стално усавршавају своје стручне и радне способности у складу са потребама и интересима послодавца.

Запослени не може трпети штетне последице у колико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 84.

План стручног усавршавања и образовања запослених доноси Управни одбор , на предлог директора.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 85.**

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 86.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом, у целости или деломично.

Отказ колективног уговора, у целости или деломично, подноси се у писаној форми.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до дана закључивања новог, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 87.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

За тумачење овог колективног уговора, потписници истог именуваће по два члана у комисију која даје мишљење и аутентично тумачење овог колективног уговора.

Члан 88.

Комисија доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања комисије.

Одлука комисије обавезује учеснике колективног уговора.

Члан 89.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог (8) дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Члан 90.

На сва питања која нису уређена овим колективним уговором примењиваће се одредбе закона и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

ЗА ПОСЛОДАВЦА**ЗА СИНДИКАТ****ЗА ОСНИВАЧА**

Мирослава Илијић, с.р.

Ружица Ходоба, с.р.

Милан Ковачевић, с.р.

78.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) Скупштина Града Сремска Митровица коју заступа председник Скупштине града, Милан Ковачевић, Јавно предузеће за дистрибуцију природног гаса „Срем-гас“ кога заступа в.д. директора Драган Вулин и Самостални синдикат синдикалне организације ЈП Срем-гас кога заступа председник Милан Тешић закључили су дана 18.05.2015.године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ПРИРОДНОГ ГАСА „СРЕМ-ГАС“ СРЕМСКА МИТРОВИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа у јавном предузећу Срем-гас, које обавља делатност од општег интереса, а чији је оснивач град Сремска Митровица, као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Оснивачем Јавног предузећа у вршењу делатности дистрибуције, снабдевања и јавног снабдевања природним гасом града Сремска Митровица у смислу овог Колективног уговора сматра се град Сремска Митровица, а оснивачка права врши Скупштина града Сремска Митровица (у даљем тексту: оснивач).

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је Јавно предузеће које је у складу са Законом основано од стране оснивача из става 1. овог члана за вршење делатности дистрибуције, снабдевања и јавног снабдевања природним гасом (у даљем тексту: послодавац).

Запосленим у смислу овог Колективног уговора сматра се лице које је у складу са Законом засновало радни однос у предузећу наведеном у члану 1.овог уговора а које је основано од стране оснивача из става 1.овог члана (у даљем тексту: запослени).

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује.

Члан 4.

Оснивач, предузећу које је основао и којем је поверио вршење делатности од општег интереса обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ове делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних услуга.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа из своје делатности и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума утврђених Законом ,овим уговором и уговором о раду.

Члан 5.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребан број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

Када су за вршење одређених послова Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђена два узастопна степена стручне спреме, предност има кандидат са вишим степеном стручне спреме,ако испуњава и остале услове.

У опису посла обавезно се наводе исти, или сродни послови које запослени у току рада може привремено да обавља, у складу са законом.

Члан 7.

Директор је дужан да, пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна Правилника, којима се директно утиче на права и обавезе запослених код послодавца, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Ступање на рад

Члан 8.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог;
2. смртни случај члана уже породице;
3. тежа болест члана уже породице;

4. виша сила, и

5. позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да обавести послодавца одмах по наступању наведених околности.

Пробни рад

Члан 9.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова уговорених уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 10.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана од којих два именује послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду најкасније задњег дана пробног рада. На основу Извештаја послодавац, односно овлашћено лице код послодавца закључује или отказује Уговор о раду са запосленим.

За време трајања пробног рада, запослени или послодавац могу да откажу уговор о раду.

Уколико уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи 5 радних дана.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 11.

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири часа дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 12.

Радни однос може да се заснује и за обављање послова ван просторија послодавца, а обухвата рад на даљину и рад од куће, у складу са законом.

Одредбе овог колективног уговора о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на запослене који су засновали радни однос за обављање послова ван просторија послодавца.

Приправници

Члан 13.

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и ситематизацији послова, или законом.

Уговором о раду се између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом до 12 месеци,
- за приправнике са завршеном вишом школом..... до 9 месеци,
- за приправнике са завршеном средњом школом до 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 4. овог члана је у надлежности директора.

Члан 14.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену «положио» или «није положио».

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 15.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 16.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог колективног уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 17.

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Скраћено радно време

Члан 18.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима који регулишу материју безбедности и заштите на раду и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

*Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)***Члан 19.**

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Уколико прековремени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Члан 20.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог с тим да се исти, у року од три (3) дана, мора потврдити писменим решењем.

*Распоред радног времена***Члан 21.**

Одлуку о утврђивању радног времена и распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред.

У случају наступања непредвиђених околности и то: неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради отклањања квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распореда радног времена у року од три дана унапред, али не краће од 48 часова унапред.

*Прерасподела радног времена***Члан 22.**

Када се због повећаног обима посла посао не може завршити у уговореним роковима редовном организацијом радног времена, послодавац може да донесе одлуку о прерасподели радног времена, у периоду дужем од шест месеци, али не дужем од девет месеци у узастопним календарским годинама.

*Приправност***Члан 23.**

Запослени по писаном налогу непосредног руководиоца, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, дежурати код куће (приправност) да би због отклањања кварова или из других образложених оправданих разлога дошли на рад.

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведена приправност долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Запосленом се приправност може одредити највише четири дана у току месеца, по унапред утврђеном месечном распореду.

IV ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

Годишњи одмор

Члан 24.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума. Решење се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора. Решење се може доставити и у електронској форми, али је послодавац дужан да га запосленом, на његов захтев, достави и у писаној форми.

У случају коришћења колективног годишњег одмора решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

Колективни годишњи одмор послодавац може одредити у најдужем трајању од 10 радних дана.

Члан 25.

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

1. дужина стажа осигурања

– за свих навршених 5 година стажа осигурања 1 радни дан;

2. услови рада

– за рад у отежаним условима (бука, рад са опасном материјом и сл. 2 радна дана

3. сложености послова

– III степен стручне спреме 2 радна дана;

– IV, V, VI степен стручне спреме 3 радна дана;

– VII степен стручне спреме 4 радна дана;

4. здравственог и социјалног статуса

– статуса инвалида рада и ратног војног инвалида 3 радна дана;

– статуса самохраног родитеља са дететом до 14 год. 2 радна дана;

– статуса родитеља који има више од троје деце до 14 год 2 радна дана;

– запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју 2 радна дана

– запосленом који у свом домаћинству издржава тешког болесника 2 радна дана

5. доприноса на раду до 5 радних дана

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у трајању од најдуже 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 26.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор, или лице које он овласти, уз претходну консултацију са запосленим, водећи рачуна о равноправности запослених у коришћењу термина.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла и ако то не проузрокује трошкове за запосленог, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до (7) радних дана, у календарској години у случају:

1. ступања запосленог у брак – пет (5) радних дана;
2. ступање у брак члана уже породице – три (3) радна дана;
3. порођаја супруге – пет(пет) радних дана
4. порођаја ћерке или снаје – три (3) радна дана;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три (3) радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – два (2) радни дан, а из једног у друго насељено место – три (3) радна дана;
7. полагања стручног или другог испита – три (3) радна дана, а укупно шест (6) радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат у дане такмичења
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности по предлогу здравствених установа или лекарске комисије – седам (7) радних дана
10. коришћења рекреативно превентивног одмора са упутом Синдиката – седам (7) радних дана
11. теже болести члана уже породице – седам (7) радних дана;
12. смрти члана уже породице – пет (5) радних дана
13. члана уже породице брачног друга запосленог – три 3 радна дана
14. учествовање на семинарима и стручним предавањима из области рада и радног законодавства – за дане семинара
15. давања крви – два (2) узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, укључујући и дан давања крви;
16. пратња детета, усвојеника или пасторка први дан у основну школу – најмање 1 (један) радни дан
17. одлазак на терапије и лекарске контроле особа са инвалидитетом – у дане терапије

Запослени је дужан да уз захтев за коришћење плаћеног одсуства или најкасније 7 дана након коришћења истог достави послодавцу доказ о основаности коришћења одсуства.

Рок из претходног става може се изузетно продужити уколико је достављање доказа условљено издавањем одговарајуће документације од стране надлежног органа, стим да је запослени одмах по издавању таквог документа дужан да исти без одлагања достави послодавцу у складу са правилима канцеларијског пословања.

Плаћена одсуства у случајевима из става 1. тач. 3., 12., 15., и 17. овог члана се не урачунавају у укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 28.

Члановима уже породице у смислу члана 27. тачке 2., 11. и 12 и члана 29. овог уговора сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 29.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

1. неговања члана уже породице – двадесет (20) радних дана
2. смрти сродника који нису наведени у члану 27. овог уговора – два (2) радна дана
3. стручног усавршавања – пет (пет) радних дана
4. обављања приватних послова – пет (пет) радних дана

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у другим случајевима и у дужем трајању од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, најдуже годину дана, када то не ремети процес рада.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев, о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 30.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду у складу са законима и другим прописима који регулишу ову материју.

При планирању и увођењу нових погона и метода рада, послодавац је дужан да омогући синдикату увид у ток поступка, ради благовременог предузимања мера за спречавање настајања разлога и могућих штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

Члан 31.

Заштита запослених на раду уређује се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења.

Осигурање се врши применом општих услова у висини коју утврђује послодавац.

Члан 33.

Послодавац је дужан да планира и о свом трошку обезбеди систематски преглед за запослене на пословима са повећаним ризиком, а по оцени послодавца и за друге запослене.

Члан 34.

У циљу превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства у висини од најмање 0,15% на бруто масу средстава исплаћених на име зараде.

Средства из става 1. овог члана послодавац је дужан уплатити у одговарајући Фонд за рекреативни одмор и превенцију радне инвалидности при Савезу самосталних синдиката за Град Сремску Митровицу и Општину Шид.

Члан 35.

Запослени под утицајем алкохола или средстава зависности не сме започети, односно наставити рад.

Запослени је дужан да се подвргне контроли да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности у случајевима и на начин утврђен општим актом који доноси послодавац.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 36.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

1. ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ

Члан 37.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак, и
- увећане зараде.

1.1. Основна зарада

Члан 38.

Основна зарада утврђује се за све послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Основну зараду посла чини производ вредности цене рада за најједноставнији посао, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Члан 39.

Вредност цене рада за запослене, за текући месец утврђује се на основу планиране месечне масе средстава за зараде на годишњем нивоу.

Члан 40.

Маса зарада запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Скупштина града Сремске Митровице.

Члан 41.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Послодавац Правилником утврђује и разрађује послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

Пре промене коефицијената, послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката. Уколико се синдикат не изјасни у року од 5 дана од затраженог мишљења, сматраће се да је мишљење дато.

Члан 42.

Зарада из члана 37. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,

- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа.

1.2. Део зараде за радни учинак

Члан 43.

Зарада запосленог може се по основу радног доприноса-учинка

1. увећати највише за 20%
2. умањити највише за 20%

Члан 44.

Директор, на предлог непосредног руководиоца, утврђује радни допринос сваког запосленог на следећи начин:

▪ **НАРОЧИТО УСПЕШАН** (увећање зараде за 16-20%): изузетним залагањем запослени је извршио обим рада изнад предвиђеног у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета, без надзора и додатних упутстава, уз смањење трошкова и сл.;

▪ **УСПЕШАН** (увећање зараде за 1-15%): учинак запосленог и квалитет рада је изнад просека уз изражену самосталност у раду;

▪ **ДЕЛИМИЧНО НЕУСПЕШАН** (умањење зараде за 1-10%): учинак и квалитет рада су испод просека, одговорност у раду смањена са повременим грешкама и потребан је повремени надзор;

▪ **НЕУСПЕШАН** (умањење зараде за 11-20%): учинак је недовољан, неквалитетан са честим грешкама, непоштовање рокова, нарушена радна дисциплина, повремено ометања осталих радника, потребан чешћи надзор.

Непосредни руководиоца запосленог је дужан да предлог за увећање или смањење зараде сачини у писаној форми.

Предлог из претходног става овог члана мора да садржи конкретне разлоге за увећање или смањење зараде уз навођење доказа за исто.

Предлог непосредног руководиоца мора бити уручен запосленоме.

1.3. Увећана зарада

Члан 45.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан– 110% од основице
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде– 26 % од основице
3. за прековремени рад– 26% од основице

4. за рад недељом– 10 % од основице

5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу(у даљем тексту: минули рад)-најмање 0,4 %од основице.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 46.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује уговором о раду.

2. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде запосленог у претходних дванаест (12) месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешћа на радно-производном такмичењу, изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1, овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа на чији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 85% просечне зараде запосленог у претходних дванаест (12) месеци, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- завреме чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације, за време чекања на распоређивање на , за време чекања на упућивање на рад код другог послодавца – запосленог који је утврђен да представља вишак запослених;

- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, или дуже уз сагласност ресорног министра за рад и гранског синдиката.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 70 % просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;
- у висини од 100 % просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, али не мање од минималне зараде.

Члан 50.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и друга примања по основу радног односа која имају карактер зараде, у складу са законом и овим колективним уговором.

3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за

1. Долазак и одлазак са рада најмање у висини цене најниже претплатне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодавца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања наведеном у уговору о раду.

Накнада трошкова превоза из претходног става обезбеђује се запосленом у готовини или претплатном превозном картом.

Начин накнаде трошкова одређује се на основу писане изјаве запосленог.

Запослени који накнаду трошкова остварује у готовини има право на накнаду само за дане рада.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза максимално у висини претплатне карте најудаљенијег места на територији града.

2. Дневницу за време проведено на службеном путу у земљи, у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења за време службеног пута према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије и путне трошкове превоза за време службеног пута у целини према приложеном рачуну. Запосленом припада износ:

- половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати,
- пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.

– Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.

Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

3. Време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен посебним актом послодавца;

4. Дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;

5. Коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру;

6. Месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини до 20% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике;

7. Регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини до просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. алинеја б) овог колективног уговора, послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове.

Дневницу из става 1. алинеја 2) и 3), послодавац може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања посла, односно вршења функције.

Регрес у смислу става 1. алинеја 7) овог члана, исплаћује се, у принципу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

Учесници овог колективног уговора могу донети одлуку да се регрес исплаћује на месечном нивоу.

4. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом:

- исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три (3) бруто просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, најмање у висини најниже основице утврђене код осигуравајућег друштва са којим се закључује Уговор о осигурању..

Послодавац може запосленом да:

- уплати премију запосленом за добровољно додатно пензијско осигурање највише у висини неопорезивог износа;

Члан 53.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, као и накнаду у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај.

2. Деца преминулог запосленог која се налазе на редовном школовању, остварују право на стипендију за све време редовног школовања, до навршених 26 година живота у износу од 20% просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

Деца из претходног става која понављају годину губе право на стипендију.

3. Помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни/ванбрачни друг, деца/усвојеници и родитеља/усвојиоца запосленог), у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге као и накнаду у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај.

4. Јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година непрекидног стажа код послодавца

- за 10 година – у висини једне просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
- за 20 година – у висини две просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
- за 30 година – у висини три просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде

– за 40 година– у висини четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде

Члан 55.

Послодавац је обавезан да, на основу предлога синдиката, доносе одлуку о: давању поклон пакетића деци запослених старости до 12 година живота, за Нову годину.

Члан 56.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доносе одлуку о одобравању зајма запосленим ради набавке зимнице, грева и уџбеника.

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

Члан 57.

Послодавац може запосленом да одобри исплату солидарне помоћи у следећим случајевима:

- дуже и теже болести запосленог или чланова његове уже породице, (брачни друг и деца);
- здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- обављених хируршких интервенција на запосленом;
- дуже хоспитализације запосленог.

Висину солидарне помоћи одређује директор у складу са правилником

V ЗАРАДА ИЗ ДОБИТИ

Члан 58.

Када послодавац у пословању оствари добит по годишњем обрачуну, део добити који остане након измирених обавеза према држави и оснивачу, може распоредити запосленима (уз сагласност оснивача) према споразуму са синдикатом за конкретну годину.

VI МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 59.

Услед поремећаја пословања – пословање са губитком, или недостатак посла, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 60.

Послодавац минималну зарату, из члана 59. може исплаћивати на основу посебне одлуке надлежног органа донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

VIИ ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених, када се за то стекну услови, у случајевима предвиђеним Законом

Програм из става 1. овог члана доноси надлежни орган послодавца по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико надлежни орган послодавца не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка зашпослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из претходног става овог члана су:

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;
- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км. од места пребивалишта запосленог;
- преквалификација или доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно – правног статуса.

Члан 62.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши комисија од 5 чланова од којих по два именују послодавац и синдикат, док се један именује на предлог оснивача, применом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Критеријуми из става један овог уговора се примењују по следећем редоследу и то:

1. резултати рада
2. имовно стање
3. дужина радног стажа

4. број чланова породице који остварују зараду
5. здравствено стање запосленог
6. број деце на школовању

Наведени критеријуми се примењују и у ситуацији када постоји вишак запослених, а послодавац нема законску обавезу израде Програма технолошког вишка, уколико на радном месту за које утврђује вишак постоји више извршилаца.

Члан 63.

Резултате рада запосленог комисија утврђује проценом: квалитета рада запосленог; самосталности у раду и иновативности; ефикасности у раду, доприноса у раду, односа према раду, радним задацима и средствима рада, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља, као и дужине и разлога за коришћење неплаћеног одсуства.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 64.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 65.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми по редоследу како су наведени:

1. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
2. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова који остварују зараду
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 66.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленој са 25 година, односно запосленом са 30 година стажа осигурања.

Члан 67.

Запосленом који је проглашен вишком, а не може да му се обезбеди ни један од начина за решавање радно – правног статуса из члана 61. овог колективног уговора, може да престане радни однос под условом да му послодавац претходно исплати отпремнину у висини

– првих 10 година проведених у радном односу код послодавца	У висини 40% износа зараде за сваку годину радног стажа;
– од 11. до 20. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 45% износа зараде за сваку годину радног стажа;
– од 21. до 30. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 50% износа зараде за сваку годину радног стажа;
– преко 31. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 55% износа зараде за сваку годину радног стажа;

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена у последња три месеца која претходе месецу исплате отпремнине.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**Члан 68.**

Запослени се обавезују да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца не могу обављати послове утврђене уговором о раду на територији Града Сремске Митровице.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 69.**

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим колективним уговором.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 70.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се Решењем Комисије.

Комисија је дужна да донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању чланова комисије да је штета проузрокована.

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

Члан 71.

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.

Кад донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, Комисија заказује расправу.

Члан 72.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције 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, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу проценом штете у поступку вештачења од стране стручног лица.

Члан 73.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија предлаже послодавцу да се запослени обавезе да надокнади штету или да се ослобађа од одговорности.

Члан 74.

Ако комисија нађе да је запослени дужан да надокнади штету, може предложити послодавцу да запослени штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 75.

Коначно решење о накнади штете доноси директор.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 76.

О том да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

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

Члан 77.

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

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете или повреде из става један овог члана послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**Члан 78.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- или ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину послодавца у вредности већој од 300.000,00 дин.
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење;

Удаљење из предходног става овог члана може трајати најдуже три месеца и у том периоду послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру, ако за то постоје разлози утврђени законом и овим колективним уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог поступка.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА***1. Отказ од стране Послодавца*****Члан 79.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом у случајевима предвиђеним Законом.

Члан 80.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за тежу повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета и изазвани тежи поремећаји у процесу рада, ако повреда траје дуже или се понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 81.

Појмови из претходних чланова имају следеће значење:

1. знатна материјална штета и већи губици – умањење вредности имовине послодавца у висини од најмање 600.000,00 дин;

2. намера – постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, а да је притом био свестан могућих штетних последица;
3. груба непажња – постоји када је извршилац био свестан да штетна последица може наступити, али је олако држао да она неће наступити;
4. користољубље – постоји ако је извршилац повреде остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог.

2. Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради

Члан 82.

Ако у периоду од најмање три (3) месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера у складу са Законом, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи упутства за побољшање рада и рок од 60 радних дана за реализацију, а запослени то не учини у остављеном року.

У случају да запослени не побољша рад у року из става 1. овог члана непосредни руководиоца запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења, предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из претходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога директор образује посебну комисију која се састоји од 3 члана од којих два именује послодавац и једног синдикат, а који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из претходног става овог се образује за сваки случај посебно.

Члан 83.

Комисија из претходног члана овог колективног говора утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично), и
- на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену и доставља је директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену.

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 84.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим колективним уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам (8), а најдуже тридест дана (30), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Уколико се запослени и послодавац споразумеју, запосленом може да престане радни однос и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, уз обавезу послодавца да запосленом исплати накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци и то: за 10 дана – 1/3; 20 дана – 2/3 и 30 дана целу накнаду.

Пре него што запосленом откаже уговор о раду директор је дужан да му, уколико запослени није искористио годишњи одмор у целини или делнимично, исплати новчану наканду у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, која има карактер накнаде штете.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заштита права запослених у случају прекида рада без кривице запослених

Члан 85.

Директор може упутити запосленог на плаћено одсуство због прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог у трајању до 45 радних дана у календарској години од дана доношења и издавања решења запосленом, са обавезом пријављивања на посао по позиву директора у року од 3 дана од дана позива.

Члан 86.

Запослени за чијим радом је привремено престала потреба може бити упућен на плаћено одсуство у случају наступања следећих околности, чије је трајање привремено:

1. смањење обима укупног пословања послодавца или појединих делова процеса рада;
2. више силе или других околности на које послодавац није могао утицати, а које се неповољно одражавају на укупно обављање делатности и пословање послодавца

Члан 87.

Упућивање запослених на плаћено одсуство реализује се по принципу добровољности, равномерности и узајамне солидарности.

Применом принципа добровољности запослени се упућују на плаћено одсуство по распореду пријављивања, до мере која задовољава тренутни обим послова у организационој целини.

Принцип равномерности се примењује у случају да нема довољно добровољно пријављених запослених за плаћено одсуство, према редоследу који се одређује на основу дужине радног стажа, почев од радника са најмање стажа.

Члан 88.

Применом принципа узајамне солидарности, на плаћено одсуство неће се упућивати:

1. самохрани родитељ
2. запослени који једини издржава породицу
3. запослени чији је брачни друг у истом периоду на плаћеном одсуству

Члан 89.

Појединачно трајање плаћеног одсуства не може бити дуже од 30 радних дана, а одређује се зависно од процеса рада, осим у случају добровољног пријављивања запосленог, када може трајати најдуже 45 радних дана.

Члан 90.

За време плаћеног одсуства запослени има право на накнаду зараде у складу са чланом 48. овог уговора.

Члан 91.

Упућивање на плаћено одсуство запосленог због прекида рада без његове кривице не може бити коришћено као основ за трајно утврђивање престанка потреба за радом запосленог.

2. Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 92.

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре могу решавати споразумно.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор могу изнети пред Арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору.

Члан 93.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року од из става 4. члана 92. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 94.

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 95.

Запослени код послодавца имају право да, без претходног одобрења образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила.

Члан 96.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 97.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 98.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 99.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 100.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 101.

Послодавац је обавезан да председнику синдиката или представнику кога он овласти омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представнику синдиката који је изабран у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 102.

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

Члан 103.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације, за његово деловање, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно, уколико синдикат има преко 100 чланова, под условом да послодавцу достави извештај о стварном постојању синдикалне активности у том обиму.

Уколико синдикат има мање од 100 чланова број плаћених сати из става 1. овог члана износи 20.

Члан 104.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених –председника синдиката, и чланове органа синдиката у предузећу, представнике запослених у Одбору за безбедност и здравље на раду и чланове виших органа синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, због њихових активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима (право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање радних спорова, учешће у штрајку, консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима у области рада), ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 105.

Представницима синдиката омогућава се приступ информацијама о свим пословима код послодавца који се тичу материјално– социјалног положаја запослених.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК**Члан 106.**

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених законом и овим колективним уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 107.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 108.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 109.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог колективног говора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку, за време трајања истог, остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања у складу с прописима о социјалном осигурању.

Члан 110.

Послови који су у смислу закона и овог колективног уговора неопходни за одвијање минимума процеса производње утврђује оснивач при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

Члан 111.

Запослени који обављају послове из претходног члана овог колективног уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да члан штрајкачког одбора ради за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора, осим уколико је рад појединог члана неопходан да би се испоштовао минимум процеса рада који је утврдио оснивач.

XV УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ**Члан 112.**

Представници запослених именују се у надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, из реда запослених, у складу са Законом и Статутом предузећа.

Члан 113.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 114.**

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима.

Члан 115.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињава по један представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од петнаест дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодаваца.

Члан 116.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 117.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 116.овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 118.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 119.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 120.

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Сремске Митровице“.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

Драган Вулин, с.р.

ЗА ОСНИВАЧА

Милан Ковачевић, с.р.

ЗА СИНДИКАТ

Милан Тешић, с.р.

79.

На основу члана 58. тачка 11. Статута Града Сремске Митровице („Сл. лист Града Сремска Митровица“ бр. 13/2012), члана 50а. Одлуке о држању и заштити домаћих и егзотичних животиња („Сл. лист Града Сремска Митровица“ бр. 1/2012 и 4/2015) и члана 45. Пословника о раду Градског већа Града Сремска Митровица („Сл. лист Града Сремска Митровица“ бр. 14/2012 и 3/2013), Градско веће Града Сремска Митровица на својој 75. седници одржаној дана 08.05.2015. године, донело је

ПРАВИЛНИК**О ПОСТУПКУ И НАЧИНУ РЕШАВАЊА ЗАХТЕВА ГРАЂАНА
ЗА НАКНАДУ ШТЕТЕ НАСТАЛЕ УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ЖИВОТИЊА****Члан 1.**

Овим Правилником уређује се поступак и начин решавања захтева грађана за накнаду штете претрпљене услед уједа напуштених животиња на територији Града Сремска Митровица.

Члан 2.

Напуштена животиња је она животиња која нема дом или која се налази изван њега и лишена је бриге и неге држаоца и коју је он свесно напустио.

Оштећено лице је лице које је претрпело штету од уједа напуштене животиње на територији Града Сремска Митровица (у даљем тексту: Оштећено лице).

Члан 3.

Оштећено лице је у обавези да се, одмах по настанку штетног догађаја, јави у надлежну здравствену установу ради збрињавања.

Члан 4.

Оштећено лице је обавезно да поднесе пријаву о насталом догађају надлежној служби ЈКП „Комуналије“ Сремска Митровица, одмах након настанка штетног догађаја, а најкасније до дана подношења захтева за накнаду штете.

ЈКП „Комуналије“ Сремска Митровица дужно је да изда потврду оштећеном лицу о пријављеном догађају, као и да предузме све неопходне мере и активности на проналажењу, хватању и збрињавању напуштене животиње.

ЈКП „Комуналије“ Сремска Митровица дужно је да устроји и уредно води евиденцију Зоохигијенске службе о пословима хватања и збрињавања напуштених животиња, као и евиденцију о поднетим пријавама о уједима од стране напуштених животиња и издатим потврдама оштећеним лицима.

Члан 5.

Захтев за накнаду штете подноси се Комисији за утврђивање основа и висине накнаде штете настале од уједа напуштених животиња (у даљем тексту: Комисија) и исти мора бити у писаној форми.

Захтев из става 1. овог члана подноси се путем услужног центра у згради градских управа и то предајом на Градску управу за буџет и финансије.

Захтев мора да садржи податке о подносиоцу захтева, веран опис и локацију догађаја, опис претрпљених повреда и износ накнаде која се потражује.

Члан 6.

Комисију из претходног члана образује Градско веће Града Сремска Митровица у року од 15 дана од дана ступања на снагу овог Правилника.

Комисију чини 5 чланова и то:

- један одборник Скупштине Града Сремска Митровица – председник Комисије,
- један представник ЈКП “Комуналије” Сремска Митровица,
- један здравствени радник – доктор медицине,
- један члан Градског већа,
- један представник Градске управе за буџет и финансије.

Члан Комисије који је представник градске управе, стара се о документацији и отпремању аката Комисије.

Актом о образовању Комисије утврђују се послови и задаци које ће Комисија обављати, као и друга питања од значаја за рад Комисије.

Комисија може ангажовати вештака одговарајуће специјалности у циљу што потпунијег сагледавања захтева оштећеног.

Комисија може сачинити образац захтева за накнаду штете настале услед уједа напуштене животиње.

Стручне и административне послове за потребе Комисије обавља Градска управа за буџет и финансије.

Комисија о свом раду води записник.

Члан 7.

Уз захтев из члана 5. овог Правилника, оштећено лице је у обавези да достави документацију, и то:

- Фотокопију, односно електронски очитану личну карту;
- Фотокопију извода из МКР за малолетно оштећено лице;
- Оригинал или оверену фотокопију медицинске документације која се односи на лечење:
 1. Извештај надлежне здравствене установе примарне заштите;
 2. Извештај лекара специјалисте, (епидемиолога);
- Потврду о извршеној пријави догађаја ЈКП „Комуналије“ Сремска Митровица;
- Фотокопију картице текућег рачуна;
- Друге доказе који су од значаја за решавање захтева;
- Фотокопија здравствене књижице.

Члан 8.

Комисија је дужна да у року од 30 дана, од дана подношења захтева, исти размотри и узме изјаву на записник од оштећеног лица о околностима штетног догађаја и последицама.

У току свог рада у циљу прибављања додатних информација и утврђивања релевантних чињеница, Комисија може узимати изјаве сведока догађаја, вршити консултације и провере са надлежним органима и установама.

Уколико Комисија утврди да захтев оштећеног лица није основан, дужна је о томе обавестити оштећено лице, у року од осам дана, од дана узете изјаве.

Уколико Комисија утврди да је захтев основан сачињава предлог о висини накнаде штете и роком исплате, те о истом обавештава оштећено лице, у року од осам дана, од дана узете изјаве.

Оштећено лице, после пријема предлога Комисије, изјашњава се да ли је сагласно са достављеним предлогом.

Након добијене сагласности од оштећеног на предложену висину накнаде штете, Комисија доставља спис предмета Градском правобранилаштву Града Сремска Митровица, које је дужно да закључи Споразум о накнади штете са оштећеним лицем, у року од 15 дана пријема списка.

Члан 9.

Градско правобранилаштво дужно је да у року од 5 дана од дана образовања Комисије истој достави списе нерешених предмета по захтевима за накнаду штете настале услед уједа напуштених животиња.

Уступљени предмети из става 1. овог члана окончаће се у складу са одредбама овог Правилника.

Члан 10.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Сремска Митровица“.

ГРАД СРЕМСКА МИТРОВИЦА
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА СРЕМСКА МИТРОВИЦА

Број: 401-695/2015-III

Дана: 08.05.2015. године

СРЕМСКА МИТРОВИЦА

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

Бранислав Недимовић, с.р.

80.

ИСПРАВКА

У Плану генералне регулације Сремске Митровице, Лаћарка и Мачванске Митровице број 350-90/2009-I од 09.10.2009.године („Сл.лист Града Сремска Митровица“, број 11/2009), у списак парцела које чине јавно грађевинско земљиште грешком је уврштена и пацела број 4632/2 к.о. Сремска Митровица, те се овим дописом иста исправља тако што се:

- Парцела број 4632/2 к.о. Сремска Митровица, брише из списка парцела које чине јавно грађевинско земљиште.

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА УРБАНИЗАМ,
КОМУНАЛНЕ И ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ**

САДРЖАЈ**СКУПШТИНА ГРАДА
СРЕМСКА МИТРОВИЦА**

- | | | |
|-----|---|----|
| 76. | ПОСЕБАН ТЕРИТОРИЈАЛНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И ПРИВРЕДНА ДРУШТВА У КОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД СРЕМСКА МИТРОВИЦА | 01 |
| 77. | КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „ПЧЕЛИЦА“, СРЕМСКА МИТРОВИЦА | 32 |
| 78. | КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ПРИРОДНОГ ГАСА „СРЕМ-ГАС“ СРЕМСКА МИТРОВИЦА | 53 |

**ГРАДСКО ВЕЋЕ
СРЕМСКА МИТРОВИЦА**

- | | | |
|-----|---|----|
| 79. | ПРАВИЛНИК О ПОСТУПКУ И НАЧИНУ РЕШАВАЊА ЗАХТЕВА ГРАЂАНА ЗА НАКНАДУ ШТЕТЕ НАСТАЛЕ УСЛЕД УЈЕДА НАПУШТЕНИХ ЖИВОТИЊА | 83 |
| 80. | ИСПРАВКА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ЗА УРБАНИЗАМ КОМУНАЛНЕ И ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ | 86 |



ИЗДАВАЧ: Стручна служба Скупштине Града Сремска Митровица, Трг Светог Димитрија 13 * **СЕКРЕТАР СКУПШТИНЕ ГРАДА** Јелена Поповић * **ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК** Тања Танасијевић * **ТЕЛЕФОН:** 022/610-566 **ФАКС** 022/610-556 * **e-mail:** sekretarsosm@ptt.rs * **ПРИПРЕМА И ШТАМПА:** ЛОЛА ПРЕДУЗЕТНИШТВО Београд