

ОБЈАВЉЕНО ДАНА 04. МАЈА 2015. ГОДИНЕ



**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"ТРЖНИЦА" НОВИ САД**

Нови Сад, 06. фебруар 2015. године

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) Јавно комунално предузеће "Тржница" Нови Сад, које заступа директор Милош Тубић, Синдикат запослених у комунално-стамбеној делатности ЈКП Тржница Нови Сад, који заступа Мирослава Недељков, председник одбора, Независни синдикат ЈКП „Тржница“, који заступа Александар Милошевић, председник одбора и Градско веће Града Новог Сада, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ "ТРЖНИЦА" НОВИ САД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Јавног комуналног предузећа "Тржница" Нови Сада (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Јавном комуналном предузећу "Тржница" Нови Сад (у даљем тексту: Предузеће), као и друга питања из радног односа од значаја за рад запослених.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене Колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду (у даљем тексту: Закон) и других прописа, којима су уређена права из радног односа.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Директор као послодавац доноси Правилник о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Директор је дужан да затражи мишљење синдиката пре доношења Правилника. Синдикати су дужни да своје образложено мишљење доставе директору у року од 10 дана. Директор је дужан да Правилник, након доношења, достави синдикатима.

Директор је дужан да Правилник након доношења, објави на огласној табли Предузећа.

Члан 4.

Директор Предузећа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме.

Уговором о раду утврдиће се трајање приправничког стажа, у зависности од сложености послова полагање стручног испита, односно ослобађање полагања, висина зараде и друга права и обавезе из радног односа.

Радни однос у својству приправника може да се заснује 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.

Са приправником може да се заснује радни однос на одређено време, на пословима утврђеним Правилником за које се захтева висока, виша или средња стручна спрема.

Дужина приправничког стажа траје:

- 12 месеци - за послове за које се захтева висока стручна спрема,
- 9 месеци - за послове за које се захтева виша стручна спрема, и
- 6 месеци - за послове за које се захтева средња стручна спрема.

III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА И ПРЕМЕСТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 5.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, и у другим случајевима утврђеним Законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 6.

Запослени може да буде премештен да обавља друге послове за које се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања у изузетним околностима, а нарочито у случајевима:

- више силе која је настала или непосредно предстоји, изненадног квара на средствима за рад, материјалу и сл.,
- обављања послова у процесу рада по налогу директора,
- спасавања средстава рада,
- замене одсутног запосленог,
- отклањања хаварија,
- нарушавања међуљудских односа у процесу рада,
- привременог одузимања возачке дозволе, по било ком основу, и
- изречене мере безбедности или заштитне мере због које запослени не може да обавља послове на које је распоређен, док та мера траје.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности, а у случају замене одсутног запосленог најдуже 30 радних дана.

Члан 7.

Запослени може да буде премештен на друге послове, који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, у случају:

1. замене другог запосленог који је одсутан због дужег боловања,
2. замене другог запосленог који је одсутан због одслужења или дослужења војног рока,
3. замене другог запосленог који је одсутан због војне вежбе,
4. замене другог запосленог који је одсутан због коришћења годишњег одмора, плаћеног или неплаћеног одсуства,
5. смањења обима послова које запослени обавља по уговору о раду,
6. повећања обима послова у Предузећу, и
7. потребе за обављањем послова који су неодложни или се обављају непрекидно.

У случају из става 1. овог члана тачка 1., 2., 3. и 4. привремени премештај траје до повратка одсутног запосленог.

Члан 8.

У случају премештаја запосленог на други посао, због потреба процеса и организације рада, запослени са преко 30 година пензијског стажа, уколико до премештаја није дошло њиховом кривицом има право на зараду са посла са кога је премештен, ако је то за њега повољније .

Запослени са умањеном радном способношћу са решењем надлежног органа, који је инвалидитет стекао на радном месту са кога се премешта, у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Запослени за кога је актом надлежне комисије утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, у случају премештаја на други посао због потреба процеса и организације рада, има право на зараду за обављање посла са којег је премештен, ако је то за њега повољније.

Одлуку о премештају запосленог доноси директор Предузећа или лице које он овласти, уз накнадно прибављено мишљење Синдиката, у складу са Законом.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 9.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини једне просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом исплаћене у Граду Новом Саду, према последњем објављеном податку републичког орган надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Приликом доношења програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм).

У поступку доношења програма решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), послодавац је дужан да прибави сагласност Градског већа Града Новог Сада и мишљење синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање.

У поступку приватизације или промене структуре власништва у Предузећу, Оснивач, органи Предузећа и синдикати дужни су да донесу Социјални програм у складу са Законом и Колективним уговором.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, поред критеријума утврђених Законом, Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа и друга јавна предузећа Града Новог Сада (у даљем тексту: Посебан колективни уговор) и Колективним уговором, примењиваће се и следећи критеријуми:

- бољи резултати рада запосленог,
- дужи рад у радном односу,
- дужи стаж у предузећу,
- виши степен стручне спреме,
- 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 државног органа,
- број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању,
- губитак радне или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту не постоји могућност распоређивања на друго радно место,
- број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
- број издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени који има више издржаваних чланова породице,и
- материјалне прилике породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.

Резултати рада из става 4. алинеја прва овог члана утврђују се за период од годину дана.

У случају када запослени остварују једнаке резултате рада, предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Имовно стање запосленог утврђује се на основу:

1. Оствареног прихода по члану заједничког домаћинства по основу зараде, другог примања прихода од имовине у последњој календарској години, и
2. Тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности из става 8. овог члана утврђује се на основу документације, односно исправа надлежних органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује и именује директор Предузећа, а која обавезно садржи и представнике синдиката.

Члан 10.

Послодавац може на захтев запосленог, који испуњава један од Законом прописаних услова за одлазак у пензију, да одобри исплату стимулативне накнаде уз припадајућу отпремнину у висини до 3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Стимулативна накнада из става 1. овог члана ће се исплаћивати на основу одлуке о стимулативним мерама за смањење броја запослених, коју директор Предузећа доноси сваке календарске године, у складу са материјално финансијским могућностима.

Члан 11.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

V. ПРИВРЕМЕНИ ПРЕКИД РАДА БЕЗ КРИВИЦЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 12.

Запослени за чијим је радом привремено престала потреба може бити упућен на плаћено одсуство, у складу са Програмом упућивања запослених на плаћено одсуство, који доноси послодавац у случају прекида рада без кривице запосленог без обзира на разлог прекида.

Члан 13.

Запослени за време прекида рада из члана 12. Колективног уговора може да буде упућен на плаћено одсуство у случају наступања следећих околности, чије трајање је привремено:

- смањење обима укупног пословања Предузећа исказано падом укупног прихода према одлуци директора Предузећа,
- више силе или других околности на које послодавац није могао утицати, а који се неповољно одражавају на укупно обављање делатности и пословање Предузећа, и
- у случају других ванредних околности које утврди Надзорни одбор Предузећа.

Члан 14.

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

Применом принципа добровољности запослени се упућују на плаћено одсуство по редоследу добровољног 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 одређује послодавац.

Члан 15.

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

- самохрани родитељ;
- запослени који једини издржава породицу;
- запослени чији је брачни друг у истом периоду на плаћеном одсуству.
- особа са инвалидитетом.

Члан 16.

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

Члан 17.

За време плаћеног одсуства из члана 13. Колективног уговора, запослени има право на накнаду зараде у висини од 65 % просечне зараде у претходних дванаест месеци утврђене у члану 52. Колективног уговора.

Члан 18.

Принципи за упућивање на плаћено одсуство се примењују на радним местима на којима је распоређено више извршилаца.

На радном месту на које је распоређен само један извршилац, запослени се упућује на плаћено одсуство по основу привременог престанка потребе да се послови тог радног места у одређеном периоду обављају.

Члан 19.

Коришћење плаћеног одсуства по основу привременог прекида рада запосленог не може бити основа за трајно утврђивање престанка потребе за неким радом.

VI. РАДНО ВРЕМЕ**Члан 20.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Директор Предузећа доноси акт којим утврђује почетак, распоред и завршетак радног времена, дневни и недељни одмор, прековремени рад, регистравање, евиденцију и обрачун радног времена и друга питања у вези радног времена.

Директор Предузећа у складу са Законом, може да изврши прераспodelу радног времена, када то захтева природа делатности, организација рада и др.

Члан 21.

Запослени је дужан да на захтев директора Предузећа, поред случајева утврђених законом, ради дуже од пуног радног времена у случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету Предузећу, Оснивачу, другом правном или физичком лицу, и
2. ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране Оснивача.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога непосредног руководиоца.

Када се са радом дужим од пуног радног времена започне на основу усменог налога непосредног руководиоца, о томе се сачињава белешка.

Послодавац је дужан да у року од 24 часа од давања налога за рад дужи од пуног радног времена, о томе донесе писану одлуку.

VII. ОДМОР И ОДСУСТВА**1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор****Члан 22.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са Законом.

2. Годишњи одмор**Члан 23.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. дужине радног искуства: | |
| - за сваких навршених пет година | 1 радни дан |
| 2. услова рада: | |
| - рад на отвореном простору у свим временским условима са прашином, водом, органским и неорганским отпадом: | |
| чистачи, перачи и спремачице на пијаци | 2 радна дана |
| наплаћивачи и редари-наплаћивачи | 1 радни дан |
| - рад у сменама | 1 радни дан |
| - рад суботом и недељом | 1 радни дан |
| 3. стручне спреме запосленог: | |
| - за послове за које је предвиђена висока стручна спрема | 3 радна дана |
| - за послове за које је предвиђена виша стручна спрема | 2 радна дана |
| - за послове за које је предвиђена средња стручна спрема | 1 радни дан |
| 4. доприноса у раду, на предлог непосредног руководиоца | до 2 радна дана |
| 5. здравственог и социјалног стања: | |
| - утврђене инвалидности | 1 радни дан |
| - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју | 1 радни дан |
| - запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника који у току године болује дуже од 30 дана | 1 радни дан |
| - родитељу са једним или више деце млађим од 14 година | 1 радни дан |
| - даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв | 1 радни дан |

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од највише 30 радних дана за календарску годину.

Члан 24.

Запосленом са 35 година пензијског стажа или 55 година живота и запосленој са 30 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота и самохраном родитељу са дететом старости до 15 година, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 радних дана.

Члан 25.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор, на основу Плана коришћења годишњих одмора, а на основу претходне консултације са запосленим, у зависности потребе процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају:

- | | |
|--|---------------|
| - теже болести члана уже породице | 5 радних дана |
| - смрти родитеља или усвојиоца брачног друга запосленог | 3 радна дана |
| - коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 5 радних дана |
| - одласка запосленог на редовно одслужење војног рока | 3 радна дана |
| - селидбе запосленог | 2 радна дана |

- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству
проузрокованих елементарним непогодама 2 радни дан

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство које се не урачунава у Законом прописаних укупно пет радних дана и то у следећим случајевима:

- смрти члана уже породице 5 радних дана
- склапања брака 5 радних дана
- рођење детета 5 радних дана
- добровољног давања крви за сваки случај рачунајући дан
давања крви или добровољног давања ткива 2 радна дана

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара, у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 27.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада уз накнаду зараде, ради образовања уз рад и стручног усавршавања за потребе предузећа, о чему одлуку доноси послодавац, у складу са годишњим програмом пословања, под условом да је у интересу предузећа и то:

1. за полагање стручног и правосудног испита (за први пут) 4 радна дана
2. за полагање сваког испита у вишој школи или факултету (за први пут) 1 радни дан
3. за полагање сваког испита на последипломским студијама односно
полагање испита на мастер студијама (за први пут) 1 радни дан
4. за одбрану магистарског рада и докторске дисертације (за први пут) 2 радна дана
5. за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију,
ако је послодавац одобрио стручно усавршавање у дужини трајања

Члан 28.

Послодавац може изузетно одобрити запосленом право на плаћено одсуство у трајању од 30 радних дана ради неге оболелог члана уже породице од тешких облика шећерне болести, свих врста карцинома, парализе и других обољења за које је неопходна посебна нега и помоћ, а лице није смештено у здравствену установу, и то максимално једном годишње.

Члан 29.

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство на захтев запосленог, под условима да то не ремети процес и организацију рада у складу са Законом.

За време одсуствовања са рада без накнаде запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и Колективним уговором.

Члан 31.

Предузеће обезбеђује превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених

на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом и Колективним уговором.

Предузеће у складу са законом организује оспособљавање запослених за спровођење мера из става 1. овог члана.

Предузеће у складу са законом посебним писаним актом одређује лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Члан 32.

Директор Предузећа у складу са законом, доноси акт о процени ризика за сва радна места и утврђује начин и мере за њихово отклањање.

Члан 33.

Послодавац је дужан да пре почетка рада упозна запосленог са мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду за обављање послова на које је распоређен, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и заштите живота и здравља на раду на пословима на којима је распоређен, све док се те мере не обезбеде и у другим случајевима прописаним законом.

Запослени је дужан да примењује прописане мере о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да наменски користи средства за рад и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 34.

Код послодавца се води и чува евиденција запослених у вези са радом и заштитом живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 35.

Послодавац је дужан да у складу са законом и Посебним колективним уговором, образује Одбор за безбедност и заштиту живота и здравља на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има три члана једног члана именује директор из реда запослених, док два члана бирају репрезентативни синдикати у Предузећу.

Начин рада представника запослених и њихов однос са синдикатима уређује се Пословником о раду одбора.

Члан 36.

Директор не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених у Одбору за време обављања функције ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 37.

Директор је обавезан да у складу са Колективним уговором представницима запослених у Одбору за вршење права и функција из области безбедности и здравља на раду, обезбеди:

- да одређено време одсуствују са посла без одбитка зараде,
- одговарајућу обуку у току радног времена у Предузећу или изван Предузећа.

Послодавац је дужан да обезбеди потребна средства за рад и обуку представника запослених у Одбору.

IX. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зарада

Члан 38.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, Посебним колективним уговором, 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 других примања по основу радног односа у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 39.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

Основна зарада

Члан 40.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу норматива и стандарда или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су: цена рада по радном часу, коефицијенти посла и време проведено на раду, утврђени овим колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 41.

Цена рада по радном часу за запослене код послодавца, за текући месец, утврђује се на основу планиране масе зарада за тај месец .

Цена рада по радном часу не може бити нижа, од минималне цене радног часа која је утврђена у складу са законом.

Вредност основне зараде за кофицијент 1 за остварен пун фонд сати и стандардни учинак у месецу добија се множењем броја радних сати за припадајући месец и цене рада по радном часу из става 2. овог члана.

Изузетно, када послодавац услед неостварених планираних средстава, није у могућности да обезбеди исплату зарада применом цене рада утврђене програмом пословања послодавца за текућу годину, зарада ће се утврдити тако што ће се укупна маса расположивих средстава за исплату зараде за месец за који се врши обрачун, умањена за износ наканде за топли оброк и регрес за годишњи одмор, поделити са укупним збиром коефицијената за све запослене, о чему послодавац и синдикат код послодавца закључују споразум.

У програму пословања предузећа одређује се маса средстава за исплату зарада на годишњем и месечном нивоу, за сваки месец појединачно, у складу са Законом, смерницама Владе Републике Србије, овим колективним уговором и другим прописима који се односе на зараде. Овако утврђена маса средстава представља горњу границу за исплату зарада.

Збир коефицијената за укупан број запослених код послодавца на дан 31. децембра 2014. године не може се повећавати без сагласности Градског већа Града Новог Сада.

Члан 42.

Коефицијенти за одређивање основне зараде за послове утврђене Колективним уговором су следећи:

| Ред. број | НАЗИВ ПОСЛА | Потребна стручна спрема | Коефицијент | Додатни коефицијент по основу руковођења* | Укупни коефицијент |
|------------------|-------------------------------------|--|-------------|---|--------------------|
| II ГРУПА | | | | | |
| 1. | Помоћни радник у хигијени | Основна школа или Квалификовани радник | 1,50 | | 1,50 |
| 2. | Курир | Неквалификован и радник или Основна школа | 1,50 | | 1,50 |
| 3. | Спремачица | Основна школа | 1,50 | | 1,50 |
| 4. | Кафе куварица | Основна школа | 1,50 | | 1,50 |
| III ГРУПА | | | | | |
| 5. | Чистач пијаце | Неквалификован и радник или Основна школа | 1,87 | | 1,87 |
| 6. | Спремачица на пијаци | Неквалификован и радник или Основна школа | 1,87 | | 1,87 |
| 7. | Перач пијаце | Основна школа или Квалификовани радник | 1,88 | | 1,88 |
| IV ГРУПА | | | | | |
| 8. | Дактилограф | Основна школа или Средња стручна спрема | 2,00 | | 2,00 |
| 9. | Портир-чувар | Основна школа или Средња стручна спрема | 2,00 | | 2,00 |
| 10. | Редар наплаћивач | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 2,20 | | 2,20 |
| 11. | Возач путничког возила | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 2,20 | | 2,20 |
| 12. | Возач теретног возила | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 2,20 | | 2,20 |
| V ГРУПА | | | | | |
| 13. | Магационер | Средња стручна спрема | 2,20 | | 2,20 |
| 14. | Књиговођа - рачуновођа | Средња стручна спрема | 2,35 | | 2,35 |
| 15. | Ликвидатор | Средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| 16. | Благајник | Средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| 17. | Референт за техничко одржавање | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| VI ГРУПА | | | | | |
| 18. | Референт за јавне набавке | Средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| 19. | Референт за административне послове | Средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| 20. | Технички секретар | Средња стручна | 2,40 | | 2,40 |

| | | | | | |
|-------------------|---|--|------|------|------|
| | | спрема | | | |
| 21. | Наплаћивач пијачних услуга | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| 22. | Референт за координацију рада са надлежним инспекцијским органима | Средња стручна спрема | 2,40 | | 2,40 |
| VII ГРУПА | | | | | |
| 23. | Комерцијални референт | Средња стручна спрема | 2,70 | | 2,70 |
| 24. | Виши магационер | Средња или виша стручна спрема | 2,70 | | 2,70 |
| 25. | Сарадник за маркетинг | Средња или виша стручна спрема | 2,70 | | 2,70 |
| 26. | Пословођа за хигијену | Средња или виша стручна спрема | 2,70 | 0,20 | 2,90 |
| 27. | Пословођа пијаце | Средња или виша стручна спрема | 2,70 | 0,20 | 2,90 |
| 28. | Сарадник у рачуноводству | Средња или виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 29. | Пословни секретар директора | Средња или виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 30. | Сарадник за Надзорни одбор и опште послове | Средња или виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 31. | Контролор пијачних услуга | Средња или виша стручна спрема | 2,90 | | 2,90 |
| 32. | Главни књиговођа | Средња или виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 33. | Виши комерцијални референт | Средња или виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 34. | Сарадник за план и анализу | Виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 35. | Сарадник за безбедност и здравље на раду | Виша стручна спрема | 3,00 | | 3,00 |
| 36. | Шеф пијаце II групе | Средња или виша стручна спрема | 3,00 | 0,40 | 3,40 |
| VIII ГРУПА | | | | | |
| 37. | Стручни сарадник за санитарну контролу | Висока стручна спрема | 3,40 | | 3,40 |
| 38. | Стручни сарадник за информатичке послове и видео-надзор | Висока стручна спрема | 3,50 | | 3,50 |
| 39. | Стручни сарадник за маркетинг | Висока стручна спрема | 3,50 | | 3,50 |
| 40. | Стручни сарадник за план и анализу | Висока стручна спрема | 3,50 | | 3,50 |
| 41. | Стручни сарадник за односе са јавношћу | Висока стручна спрема | 3,50 | | 3,50 |
| 42. | Стручни сарадник за правне послове | Висока стручна спрема | 3,60 | | 3,60 |
| 43. | Виши контролор | Висока стручна спрема | 3,60 | | 3,60 |
| 44. | Шеф пијаце I групе | Висока стручна спрема | 3,60 | 0,10 | 3,70 |
| 45. | Шеф службе за одржавање хигијене | Висока стручна спрема | 3,60 | 0,30 | 3,90 |
| 46. | Шеф службе за опште послове | Виша или висока стручна спрема | 3,60 | 0,30 | 3,90 |
| 47. | Шеф службе за маркетинг | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,10 | 3,90 |
| 48. | Шеф службе за информатичке послове и видео-надзор | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,10 | 3,90 |
| 49. | Шеф службе за комерцијалне послове | Виша или висока стручна спрема | 3,80 | 0,20 | 4,00 |
| 50. | Шеф службе за односе са јавношћу | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,20 | 4,00 |

| | | | | | |
|-----------------|---|--------------------------------|------|------|------|
| 51. | Шеф службе за здравствену заштиту и безбедност на раду запослених | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,20 | 4,00 |
| 52. | Шеф службе за одржавање | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,20 | 4,00 |
| 53. | Шеф службе за правне послове | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,20 | 4,00 |
| 54. | Виши координатор | Виша или висока стручна спрема | 3,80 | 0,30 | 4,10 |
| 55. | Интерни ревизор | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,40 | 4,20 |
| 56. | Шеф службе за контролу | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,40 | 4,20 |
| 57. | Шеф службе за план и анализу | Виша или висока стручна спрема | 3,80 | 0,40 | 4,20 |
| 58. | Шеф службе за обрачун и наплату | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,40 | 4,20 |
| 59. | Шеф службе рачуноводства - овлашћени рачуновођа | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,40 | 4,20 |
| 60. | Шеф службе за инвестиције | Висока стручна спрема | 3,80 | 0,40 | 4,20 |
| IX ГРУПА | | | | | |
| 61. | Саветник | Висока стручна спрема | 4,80 | | 4,80 |
| 62. | Помоћник директора | Висока стручна спрема | 4,80 | 0,50 | 5,30 |
| 63. | Извршни директор | Висока стручна спрема | 4,80 | 0,60 | 5,40 |

*За све послове руковођења наведене у Колективном уговору директор Уговором о раду може се утврдити додатни коефицијенти од 0,10 до 0,60.

Члан 43.

Цена рада може да се повећа по основу услова рада под којима запослени ради, у следећим случајевима:

- 1) до 3% у случају:
 - изложености прашини, буци, прљавштини или неугодним мирисима, и
 - опасности од заразе или професионалних обољења;
- 2) до 4% у случају:
 - тешких физичких напора,
 - рада при ниским или високим температурама, и
 - руковања штетним или отровним материјалима;
- 3) до 5% у случају:
 - повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећања цене рада по основама из става 1. овог члана одређују се за време проведено у тим условима и могу се сабирати.

Цена рада повећава се по основу услова рада за следеће запослене:

| РЕД. БР. | НАЗИВ ПОСЛА | Потребна стручна спрема | Процент повећања по основу услова рада |
|----------|--------------------------------|--|--|
| 1. | Спремачица | Основна школа | 10% |
| 2. | Кафе куварица | Основна школа | 10% |
| 3. | Перач пијаци | Основна школа или квалификовани радник | 5,32% |
| 4. | Редар наплаћивач | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 4,55% |
| 5. | Возач путничког возила | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 6,82% |
| 6. | Возач теретног возила | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 6,82% |
| 7. | Референт за техничко одржавање | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 4,17% |
| 8. | Референт за јавне набавке | Средња стручна спрема | 4,17% |

| | | | |
|-----|---|--|--------|
| 9. | Референт за административне послове | Средња стручна спрема | 4,17% |
| 10. | Технички секретар | Средња стручна спрема | 4.17/% |
| 11. | Наплаћивач пијачних услуга | Квалификовани радник или средња стручна спрема | 11,67% |
| 12. | Референт за координацију рада са надлежним инспекцијским органима | Средња стручна спрема | 12% |
| 13. | Контролор наплате пијачних услуга | Средња или виша стручна спрема | 3,45% |

Члан 44.

Новчани износ основне зараде утврђује се у уговору о раду за месец у коме је закључен уговор. Новчани износ основне зараде из уговора о раду одређује се на основу елемената из Колективног уговора, месечно.

Члан 45.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од **80%** основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

1.2. Зарада по основу резултата рада односно радног учинка

Члан 46.

Основна зарада запосленог може да се увећа за највише 10% ако постоје расположива средства у месецу у ком се исплаћује зарада, или умањи за највише 10% у зависности од остварених резултата рада, односно радног учинка оствареног значајно изнад или испод стандардног, у складу са нормативима и стандардима или оценом резултата рада, полазећи од:

- квалитета,
- тачности и благовремености у извршавању послова,
- обима извршеног посла, и
- савесности и прецизности у извршавању послова.

Оцену резултата, односно радни учинак запосленог, утврђује месечно послодавац на предлог помоћника директора .

1.3. Увећана зарада

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима и то:

- за рад на дан празника који је Законом предвиђен да је нерадни дан 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) 26% од основице,
- за рад у сменама..... 26% од основице и
- за прековремени рад26% од основице

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања једнак је збиру процената по сваком од наведених основа.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,40% од основице.

Под пуном годином рада из претходног става овог члана сматра се и година стажа са увећаним трајањем.

2. Зарада из добити

Члан 48.

Запосленима се може исплатити зарада из дела добити остварене по годишњем обрачуну у складу са Статутом Предузећа и актима Скупштине Града Новог Сада, којима се регулише расподела остварене

добити, на основу одлуке Надзорног одбора и уз претходну сагласност Градског већа.

Уколико се добит исплаћује запосленима, она се исплаћује запосленом зависно од његовог доприноса у остваривању те добити сразмерно његовом учинку, а у складу са нормативима и стандардима рада, које утврђује послодавац.

3. Накнада зараде

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства у случајевима прописаним Колективним уговором, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у другим случајевима прописаним Посебним колективним уговором.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини од 80 % просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада због болести или повреде ван рада, али не мање од минималне зараде, а у случају повреде на раду и професионалне болести у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада.

Члан 51.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 70 % просечне зараде у претходних дванаест месеци за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, али не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, најдуже за 45 радних дана у току календарске године.

Члан 52.

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

4. Рокови за исплату зараде

Члан 53.

Зарада се исплаћује у два дела, и то:

- први део – аконтација - најкасније до 20. у месецу , а
- други део - коначан обрачун зараде - најкасније до 05. у текућем месецу за претходни месец.

Зарада се исплаћује у роковима из става 1. овог члана, под условом да оснивач до назначеног рока овери обрасце за исплату зарада у складу са законом и уредбом и ако нема поремећаја у пословању Предузећа.

5. Накнада трошкова

5.1. Превоз на рад и са рада

Члан 54.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза максимално до 50 километара у јавном градском и приградском саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене месечне претплатне карте у градском односно приградском саобраћају.

Уколико запослени, при доласку на рад и повратку са рада, користи међумесни превоз који није обухваћен градским и приградским саобраћајем, има право на пун износ цене месечне претплатне превозне карте код превозника који је најповољнији за Предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним

временом запосленог.

Право на накнаду из ст. 1. и 2. овог члана запослени остварују куповином претплатне превозне карте или исплатом накнаде трошкова у готовини у висини цене претплатне карте.

Промена места становања запосленог, након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

5.2. Службено путовање у земљи

Члан 55.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места редовног запослења, ради извршења одређених службених послова по налогу послодавца или лица које је за то овлашћено.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоза и других трошкова који се исплаћују у висини стварних трошкова по приложеном рачуну, осим трошкова у хотелу лукс категорије.

Аконтација за службени пут може да се исплати у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запосленом на службеном путу припада право на накнаду трошкова, и то:

- од 12 до 24 часа проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању од 8 до 12 часова, половина дневнице.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

5.3. Службено путовање у иностранству

Члан 56.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

5.4. Коришћење приватног аутомобила у службене сврхе

Члан 57.

Послодавац запосленом се може одобрити употреба приватног аутомобила у службене сврхе, уз накнаду трошкова горива.

5.5. Регрес и топли оброк

Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 100% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који користи сразмерни део годишњег одмора има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

Регрес за коришћење годишњег одмора може да се исплаћује одједном или у више месечних рата током календарске године.

Члан 59.

Запослени има право на месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини од 400,00 динара бруто по радном дану, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.

6. Друга примања**Члан 60.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. отпремнину при одласку у пензију;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
3. средства на име превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених;
4. накнаду штете због повреде на раду или професионално обољења.

Послодавац може запосленом да утврди право на:

1. јубиларну награду;
2. солидарну помоћ;
3. стипендију за децу преминулог запосленог;
4. осигурање за случај смрти и инвалидитета;
5. премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
6. стручно усавшавање;
7. поклон деци запослених за Нову Годину;
8. поклон запосленим женама за 8. март – Дан жена;
9. зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника и
10. друга примања.

6.1. Отпремнина при одласку у пензију**Члан 61.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину ради одласка у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини три просечне зараде у Граду Новом Саду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или три просечне зараде у Предузећу ако је то за запосленог повољније.

6.2. Накнада трошкова погребних услуга**Члан 62.**

Послодавац је обавезан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга на нивоу стандардне опреме према приложеном рачуну, а до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана.

Чланови уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

6.3. Превенција радне инвалидности**Члан 63.**

Послодавац, уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује репрезентативним синдикатима код послодавца износ од најмање 0,50% на масу средстава исплаћених на име зарада њихових чланова, за потребе превенције радне инвалидности и рекреативни одмор радника, сразмерно броју њихових чланова.

6.4. Накнада штете због повреде на раду или професионално обољења

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, ако постоји објективна одговорност послодавца, а на основу захтева за накаду штете.

6.5. Јубиларна награда

Члан 65.

Послодавац може да запосленом исплати јубиларну награду за непрекидан рад код послодавца, и то за:

| | |
|----------------------------------|---|
| 10 година рада у радном односу - | 1 просечну зарату исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде |
| 20 година рада у радном односу - | 1 и по просечну зарату исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде |
| 30 година рада у радном односу - | 2 просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде |
| 40 година рада у радном односу - | 2 и по просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде |

Под непрекидним радом у смислу става 1. овог члана сматрају се и случајеви преласка у законском року из једног у друго јавно комунално и друго јавно предузеће чији је оснивач Град Нови Сад, као и оснивача.

6.6. Стипендија за децу преминулог запосленог

Члан 66.

За децу преминулог запосленог, одлуком директора Предузећа, а на захтев староца детета, односно пунолетног детета преминулог запосленог, Предузеће обезбеђује стипендију за основно, средње, више и високо образовање, за редовно школовање до навршених 26 година.

Услови и начин давања стипендије из става 1. овог члана утврђују се уговором о стипендирању који директор закључује са староцем детета, односно пунолетним дететом преминулог запосленог.

Укупна висина стипендије не може бити виша од 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији за месец који претходи месецу за који се стипендија даје.

6.7. Премија осигурања за случај смрти и инвалидитета

Члан 67.

Послодавац може да запосленог осигура за случај смрти и инвалидитета.

Послодавац је дужан да осигура запосленог од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, под једнаким условима за све запослене, ради обезбеђења накнаде штете.

Пре утврђивања висине премије осигурања послодавац је дужан да прибави мишљење синдиката.

6.8. Добровољно здравствено и пензионо осигурање запослених

Члан 68.

Послодавац може запосленима да уплаћује премију за добровољно додатно пензијско осигурање (до висине неопорезивног дела), колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за

случај тежих болести и хируршких интервенција, до висине неопорезивог дела.

6.9. Стручно усавршавање

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а на основу годишњег програма образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди средства и друге услове за стручно усавршавање из става 1. овог члана, а према стварним трошковима за стручно усавршавање и оспособљавање.

6.10. Поклон деци запослених за Божић и Нову годину

Члан 70.

Послодавац може деци запослених, старости до 10 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову Годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, о чему одлуку доноси послодавац.

6.11. Солидарна помоћ

Члан 71.

Послодавац може запосленом и члану његове уже породице да обезбеди новчану помоћ према приложеном рачуну у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду у висини просечне нето зараде у Предузећу у месецу који претходи исплати новчане помоћи,
- за куповину лекова према приложеном рачуну,
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству,
- за помоћ у случају ублажавања последица елементарних и других непогода у висини просечне нето зараде у Предузећу у месецу који претходи исплати новчане помоћи,
- за рођење детета запосленог у висини просечне нето зараде у Предузећу у месецу који претходи исплати новчане помоћи,
- обављених хируршких интервенција или дуже хоспитализације запосленог у висини просечне нето зараде у Предузећу у месецу који претходи исплати новчане помоћи.

Средства за ове намене исплаћиваће се у току године највише до нивоа планираних средстава за те намене према програму пословања Предузећа.

6.12. Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника

Члан 72.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа двоструке просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике са роком враћања од шест или дванаест месеци.

X. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 73.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или

физичког лица, без сагласности послодавца не може да обавља послове утврђене уговором о раду на територији Града Новог Сада, а ван територије Града на подручју на ком послодавац обавља делатност.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене у Предузећу и важи за територију Града Новог Сада и то за период од најдуже 3 године.

Уговором о раду Послодавац утврђује послове којима се утврђује забрана конкуренције.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

XI. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 74.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, у складу са Законом.

Члан 75.

Повреде радних обавеза због којих запосленом може престати радни однос, у складу са Законом:

- 1) несавесно или немарно извршавање радних обавеза,
- 2) незаконито располагање средствима Предузећа (отуђење, уништење, итд.),
- 3) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада Предузећа,
- 4) наносење штете веће вредности Предузећу од стране запосленог (штетом веће вредности сматра се штета чија вредност прелази 100.000,00 динара),
- 5) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја,
- 6) злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
- 7) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, другим прописима или актима послодавца,
- 8) злоупотреба прописа и непредузимање мера ради заштите запосленог, средстава рада Предузећа и животне средине,
- 9) изношење у јавност нетачних, неистинитих или непроверених података, који нарушавају углед Предузећа, односно имају штетне материјалне последице по Предузеће,
- 10) давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке у Предузећу,
- 11) неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за извршавање послова, односно радних задатака,
- 12) организовање политичких странака у Предузећу,
- 13) примање или давање мита или других погодности у вези са радом као и посредовање у томе,
- 14) губљење поверљиве или строго поверљиве преписке, односно документације и других материјала у вези са пословањем Предузећа,
- 15) неодржавање запосленог на извршавање радних обавеза у ванредним околностима- ситуацијама, као што су снег, поплава, пожар и друге елементарне непогоде у складу са законом,
- 16) неуредна и неблаговремена уплата пазара на рачун Предузећа,
- 17) неправилна примена ценовника за наплату накнаде пијачних услуга,
- 18) мањак новчаних и других средстава за које је задужен запослени,
- 19) неистинит приказ дневног прилива новчаних средстава,
- 20) неиздавање фискалног рачуна,
- 21) не предузимање радњи које је директор или друго овлашћено лице наложило, а у опису је послова тог радног места.

Повреде радних обавеза из става 1. овог члана чине саставни део уговора о раду сваког запосленог у складу са пословима које запослени обавља.

Члан 76.

Непоштовање радне дисциплине због којих запосленом може престати радни однос, у складу са Законом:

1. неоправдано одбијање да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца, помоћника директора и директора у складу са законом,
2. ако понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
3. давање нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
4. одбијање подвргавању оцени здравствене способности, ако ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као услов за рад утврђена посебна здравствена способност,
5. непријављивање одсуства због привремене спречености за рад, односно недостављање потврде лекара у року од три дана од наступања привремене спречености,
6. злоупотреба права на одсуство збор привремене спречености за рад,
7. пушење у затвореним радним и другим просторијама, где је то изричито забрањено,
8. неоправдано кашњење на рад или одлазак са и току рада без одобрења три пута у току месеца, када укупан број часова кашњења прелази 1 сат у току месеца;
9. неоправдано узастопно изостајање са рада три радна дана, или неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана за прекидима у току 12 месеци, рачунајући од првог изостанка,
10. нерегистровање радног времена у складу са Одлуком о радном времену,
11. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, као и употреба алкохола или других опојних средстава за време рада, утврђен у складу са актом којим се регулише поступак провере запослених на алкохол и психоактивне супстанце,
12. неношење службене одеће и обуће, односно личних заштитних средстава,
13. спавање на послу у току радног времена,
14. вређање или омаловажавање непосредног руководиоца, помоћника директора или директора, као и вређање или омаловажавање запослених од стране непосредног руководиоца или помоћника директора,
15. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза,
16. изазивање нереди или учествовање у тучи у Предузећу или на службеном путу,
17. обављање приватног посла за време рада,
18. замена запослених на радном месту, без одобрења непосредног руководиоца.

Непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана чине саставни део уговора о раду сваког запосленог у складу са пословима које запослени обавља.

Члан 77.

Послодавац може за повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, наведене у члановима 75. и 76. овог колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, запосленом, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до петнаест радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непштовање радне дисциплине.

Мере из претходног става послодавац утврђује решењем у писаном облику, које садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 78.

Послодавац поступак за давање отказа уговора о раду запосленом спроводи у складу са Законом.

Члан 79.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, а у случају из члана 179. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Рок за изјашњење запосленог на наводе из упозорења је осам радних дана од дана достављања упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, директор може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Запослени може уз изјашњење да приложи мишљење синдиката чији је члан. Послодавац је у том случају, дужан да размотри мишљење синдиката.

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 80.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету у Предузећу, дужан је да штету накнади у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним Колективним уговором за јавна комунална и друга јавна предузећа Града Новог Сада и Колективним уговором .

Члан 81.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује директор, у складу са Законом и Колективним уговором.

Члан 82.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована у Предузећу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана 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 за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 83.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Решењем из става 1. овог члана директор истовремено образује и комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала.

Члан 84.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете из става 1. овог члана не може утврдити или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 85.

Лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

Члан 86.

Запослени је дужан да по пријему решења, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

Члан 87.

Директор може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 88.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом директор ће му на његов захтев, надокнадити штету по општим начелима одговорности за штету у складу са законом.

О праву запосленог на накнаду из става 1. овог члана и њеној висини одлучује директор, лице или орган којег овласти.

У складу са одлуком из става 2. овог члана, директор може са запосленим закључити споразум о накнади штете који има снагу извршног наслова.

Ако се директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XIII. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА**Члан 89.**

Споразумом између послодавца и синдиката, у складу са финансијским могућностима, може се образовати посебан фонд за решавање стамбених потреба запослених, чија се средства превасходно користе за обезбеђивање учешћа запосленог у добијању стамбеног кредита, у складу са прописима.

XIV. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ**Члан 90.**

Представник запослених у Надзорном одбору у Предузећу именује се у складу са законом, а на начин утврђен Статутом Предузећа.

Члан 91.

Запослени у Предузећу могу да образују савет запослених, чије рад се регулише пословником.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 92.**

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

1. размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима

синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат;

2. обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених.

Члан 93.

Послодавац је дужан да обезбеди организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1. техничко просторне услове, у складу са Законом;
2. представнику синдиката – председнику организације у Предузећу плаћене часова рада месечно у складу Законом, а на основу споразума закљученог између послодавца и представника синдиката.
3. уплату чланарине - запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине да одбије износ од зараде на основу приступнице или писане изјавеи да тај износ иплати на одговарајуће рачуне синдиката.

У време преговора о закључењу Колективног уговора, представник организације синдиката која је учесник преговора, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 94.

Председник синдиката има право да присуствује седници Надзорног одбора у Предузећу када се разматрају питања која су од значаја за социјални и материјални положај запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Председнику синдиката се уредно доставља позив и материјал за седницу на коју се позива.

Члан 95.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (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) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и годину дана по престанку функције ако поступа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 96.

Представницима организације синдиката послодавац мора одобрити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, семинарима, конференцијама, седницама, конгресима у складу са законом.

У случају потребе прикупљања средстава солидарности, представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама послодавца.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештење организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Послодавац је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају расположиве информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету радног времена и редовног функционисања процеса рада у Предузећу и радне дисциплине.

XVI. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 97.

Спорна питања у поступку закључивања, као и у примени колективног уговора, решавају се мирним путем, у складу са Законом о мирном решавању радних спорова и овим колективним уговором.

Члан 98.

Према Закону о мирном решавању радних спорова колективним радним споровима сматрају се спорови поводом:

- 1) закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора;
- 2) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката;
- 3) остваривања права на синдикално организовање и деловање;
- 4) штрајка;
- 5) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом.

Општим актом сматра се правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом.

Страном у колективном спору сматрају се учесници колективног уговора односно послодавац, синдикат, запослени или представник запослених - у односу на примену колективног уговора или општег акта и остваривање колективног права.

Члан 99.

Мирење је поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или у коме миритељ странама у колективном спору даје препоруку о начину решавања спора.

Члан 100.

Учесници у закључивању колективног уговора су слободни да добровољно одлуче о учешћу миритеља у колективном преговарању.

Стране у спору су слободне да добровољно одлуче о приступању мирном решавању спора.

XVII. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ**Члан 101.**

У случају прекида обављања послова на уређивању и одржавању пијаца услед штрајка, Предузеће је дужно да обезбеди следећи минимум процеса рада:

1. одржавање санитарно – хигијенских услова на пијацама и јавним површинама ван пијачног простора у ширини тротоара, а нарочито да:

- најкасније у року од шест сати по истеку радног времена пијацу очисти, опере водом под притиском и уреди пијачни простор,
- најмање два пута недељно изврши дезинфекцију пијачних тезги и отвореног продајног простора,
- свакодневно очисти, опере и изврши дезинфекцију кавеза за продају живе живине,
- постави довољан број корпи за отпатке,
- обезбеди најмање две посуде за сакупљање смећа,
- обезбеди редовно изношење смећа које се током дана накупи,
- обезбеди потребну количину санитарно – хигијенски исправне воде за прање и освежавање пољопривредних производа који се продају на пијаци,
- у току радног времена пијаце обезбеди да се редовно прикупљају отпаци и односе у посуде за сакупљање смећа,
- осветли пијачни простор у ноћним часовима, и
- обезбеди све друге потребне услове за промет производа и пружање услуга, одржавање реда и чистоће на пијацама,

2. услове за несметан рад надлежних инспекција и других надзорних и контролних органа.

За обезбеђење минимума процеса рада који су наведени у ставу 1. овог члана, Предузеће је дужно да ангажује најмање 70 % запослених од укупног броја запослених за редовно обављање тих послова.

Члан 102.

Директор појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је, да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 103.**

Овај колективни уговор закључује се на две године.

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

Члан 104.

Измене и допуне Колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 105.

Почетком примене Колективног уговора извршиће се анексирање уговора о раду уколико су исти у супротности са Колективним уговором.

Члан 106.

Оснивач не преузима материјално-финансијске обавезе које настану применом Колективног уговора.

Члан 107.

Овај Уговор сачињен је у осам примерака од којих свака страна задржава по два примерка.

Члан 108.

Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа.

За Послодавца
ДИРЕКТОР

Милош Тубић

За Синдикате
ПРЕДСЕДНИК

Мирослава Недељков

За Оснивача

Александар Милошевић

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
"ТРЖНИЦА" НОВИ САД
Број: 01-1/3
Дана: 06. фебруара 2015. године
НОВИ САД

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У КОМ. - СТАМБ.
ДЕЛАТНОСТИ ЈКП "ТРЖНИЦА" Н. САД
Број: 14
Дана: 06. фебруара 2015. године
НОВИ САД

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА НОВОГ САДА
Број: __
Дана: 06. фебруара 2015. године
НОВИ САД

НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ ЈКП „ТРЖНИЦА“
Број:03/2015
Дана: 06. фебруара 2015. године
НОВИ САД