

Javaslat

Magyarkanizsa község alapszabályának 47. szakasza (Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapja, 4/14. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg és 8/14. sz.) alapján, a munkaügyi törvény 247. és 263. szakaszával (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09., 32/2013. és 75/14. sz.) összefüggésben a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület 2015. _____-én tartott ülésén meghozta az alábbi

H A T Á R O Z A T O T

a Magyarkanizsai Községi Településrendezési Közvállalat

kollektív szerződésének jóváhagyásáról

I.

JÓVÁHAGYJA a képviselő-testület a Magyarkanizsai Községi Településrendezési Közvállalat 2015. február 8-ától alkalmazandó kollektív szerződését.

II.

Dr. Bimbó Mihály magyarkanizsai polgármestert a képviselő-testület **MEGHATALMAZZA**, hogy Magyarkanizsa község mint a Magyarkanizsai Községi Településrendezési Közvállalat alapítója nevében írja alá a Magyarkanizsai Községi Településrendezési Közvállalat kollektív szerződését.

III.

Ezt a határozatot közzé kell tenni Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapjában.

Szerb Köztársaság
Vajdaság Autonóm Tartomány
Magyarkanizsa község
Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület
Szám: 02-_____/2015-I/B
Kelt: 2015. _____-én
M a g y a r k a n i z s a

Lackó Róbert,
a Községi Képviselő-testület elnöke

I n d o k o l á s

Előterjesztő: Magyarkanizsai Községi Településrendezési Közvállalat

Jogalap: Munkaügyi törvény (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09., 32/2013. és 75/14. sz.), Magyarkanizsa község alapszabálya (Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapja, 4/14. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg és 8/14. sz.)

Indok: A munkaügyi törvény 247. szakasza (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09., 32/2013. és 75/14. sz.) úgy rendelkezik, hogy a munkáltatói kollektív szerződést közvállalatok és közszolgálatok esetében az alapító, illetve az általa meghatalmazott szerv, a munkáltatónál működő reprezentatív szakszervezet és a munkáltató írja alá. A munkáltató nevében a kollektív szerződést az igazgató írja alá.

A fentieknek megfelelően a Magyarkanizsai Községi Településrendezési Közvállalat (a továbbiakban: közvállalat) összeállította a kollektív szerződés javaslatát, és azt jóváhagyásra megküldte a képviselő-testületnek. A szerződésjavaslatra a közvállalati reprezentatív szakszervezetnek nem volt észrevétele.

A Magyarkanizsai Községi Tanács megerősítette a közvállalat kollektív szerződésének jóváhagyásáról szóló határozat javaslatát, és azt további eljárásra a képviselő-testület elé utalta. Ez a határozati javaslat másik rendelkezése a polgármestert meghatalmazza, hogy az alapító nevében aláírja a szóban forgó szerződést.

Végrehajtja és határidő: Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület – 23. ülés

A teljesítéshez szükséges pénzeszközök forrása: A teljesítéshez pénzeszközökre nincs szükség.

**KOLEKTIVNI UGOVOR
JAVNOG PREDUZEĆA ZA UREĐENJE NASELJA
OPŠTINE KANJIŽA**

S A D R Ž A J

I OPŠTE ODREDBE

II RADNI ODNOS

III RADNO VREME

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku rada, dnevni odmor i nedeljni odmor
2. Godišnji odmor
3. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)
4. Neplaćeno odsustvo

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

VI ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

1. Zarada
 - 1.1. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu
 - 1.1.1. Osnovna zarada
 - 1.1.2. Zarada po osnovu radnog učinka
 - 1.1.3. Uvećana zarada
 2. Zarada iz dobiti
 3. Minimalna zarada
 4. Naknada zarade
 5. Rokovi za isplatu zarade
 6. Naknada troškova
 - 6.1. Troškovi koji imaju karakter zarade
 - 6.1.1. Regres za korišćenje godišnjeg odmora
 - 6.1.2. Naknada za ishranu u toku rada
 - 6.2. Troškovi koji nemaju karakter zarade
 - 6.2.1. Prevoz na rad i sa rada
 - 6.2.2. Službeno putovanje u zemlji
 - 6.2.3. Službeno putovanje u inostranstvo
 7. Druga primanja
 - 7.1. Otpremnina zbog odlaska u penziju
 - 7.2. Novčana pomoć u slučaju smrti
 - 7.3. Naknada troškova zbog povrede na radu
 - 7.4. Solidarna pomoć
 - 7.5. Jubilarna nagrada
 - 7.6. Zajam zaposlenima
 8. Ostala davanja-Naknada troškova za korišćenje sopstvenog automobila i dodela poklona deci zaposlenih

VII ZABRANA KONKURENCIJE

VIII NAKNADA ŠTETE

IX VIŠAK ZAPOSLENIH

X PRESTANAK RADNOG ODNOSA, UTVRĐIVANJE ČINJENICA U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

XI IZMENE UGOVORENIH USLOVA RADA

XII OSTVARIVANJE ZAŠTITE PRAVA ZAPOSLENIH

XIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

XIV REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

XV PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Na osnovu člana 240. i 247. Zakona o radu („Službeni glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014)

DIREKTOR JAVNOG PREDUZEĆA ZA UREĐENJE NASELJA OPŠTINE KANJIŽA, Janoš Kevešdi (u daljem tekstu: **Poslodavac**)

OPŠTINA KANJIŽA, (u daljem tekstu: **Osnivač**), koju zastupa predsednik Opštine Kanjiža, dr Mihalj Bimbo

i

SINDIKALNA ORGANIZACIJA JAVNOG PREDUZEĆA ZA UREĐENJE NASELJA OPŠTINE KANJIŽA – REPREZENTATIVNI SINDIKAT, (u daljem tekstu: **Sindikata**), koju predstavlja predsednik, Erika Išteneš

dana 30.01.2015. godine zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

JAVNOG PREDUZEĆA ZA UREĐENJE NASELJA OPŠTINE KANJIŽA

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća za uređenje naselja opštine Kanjiža (dalje: Kolektivni ugovor), u skladu sa Zakonom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Javnom preduzeću za uređenje naselja opštine Kanjiža (dalje: zaposleni), obaveze Javnog preduzeća za uređenje naselja opštine Kanjiža (dalje: Poslodavac) u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih iz radnog odnosa, kao i međusobni odnosi učesnika u zaključivanju Kolektivnog ugovora.

Član 2.

Ovaj kolektivni ugovor se primenjuje neposredno.
Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koji nisu uređeni Kolektivnim ugovorom, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona i drugih propisa.

Član 3.

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavca.
Pored prava i obaveza propisanim ovim kolektivnim ugovorom, za direktora Poslodavca se mogu posebnim ugovorom utvrditi i druga prava, obaveze i odgovornosti, koji se odnose na položaj direktora.

Član 4.

Kolektivnim ugovorom se ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova rada utvrđenih Zakonom i opštim - posebnim kolektivnim ugovorom iz člana 1. Kolektivnog ugovora.

Član 5.

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih rešenjem odlučuje direktor ili zaposleni na koga je direktor pisanim putem preneo ovlašćenja u skladu sa Zakonom.
Ukoliko zaposleni ima potrebu da se za zaštitu svojih prava obrati organima poslodavca, odnosno sudskim ili inspekcijским organima, direktor je dužan da istom stavi na uvid sva dokumenta potrebna za zaštitu njegovih prava.

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

3/25

II RADNI ODNOS

Član 6.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu pod uslovima propisanim Zakonom, a u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu zaključuju Poslodavac i zaposleni na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa Zakonom.

Ukupan broj zaposlenih kod Poslodavca za svaku tekuću godinu utvrđuje se odlukom Nadzornog odbora, na predlog direktora.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim zaposlenim donosi direktor.

Povećanje broja zaposlenih može da se vrši po prethodno dobijenoj saglasnosti Opštinskog veća opštine Kanjiža, na osnovu obrazložene potrebe za novim zapošljavanjem koje daje Poslodavac.

Lice sa kojim se zasniva radni odnos za obavljanje određenih poslova, mora ispunjavati uslove predviđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: Pravilnik).

Pravilnik iz stava 6. ovog člana donosi direktor, uz saglasnost Opštinskog veća opštine Kanjiža.

Pravilnikom se utvrđuje naziv i opis poslova, vrsta i stepen zahtevane stručne spreme, odnosno obrazovanja i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima, a može da se utvrdi i broj izvršilaca.

Za rad na određenim poslovima, izuzetno, mogu da se utvrde najviše dva uzastopna stepena stručne spreme, odnosno obrazovanja u skladu sa zakonom.

Direktor je dužan da pribavi mišljenje reprezentativnog Sindikata na predlog Pravilnika.

Član 7.

Direktor može odlučiti da se izbor i prijem lica u radni odnos izvrši putem objavljivanja javnog oglasa.

Uslovi utvrđeni oglasom moraju biti identični uslovima utvrđenim Pravilnikom.

Izbor između prijavljenih kandidata vrši direktor.

Na osnovu izvršenog izbora, direktor zaključuje sa izabranim kandidatom ugovor o radu.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno ili neodređeno vreme.

Ugovor o radu se zaključuje u pisanom obliku u tri primerka, od kojih dva zadržava Poslodavac, a jedan se predaje zaposlenom.

Ugovor o radu sadrži zakonom propisane elemente.

Član 8.

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad se zaključuje najduže za period od šest meseci.

Direktor određuje lice/lica koje/a prati/e rad zaposlenog za vreme probnog rada koje/a podnosi/e pismeni izveštaj direktoru sa ocenom o rezultatima probnog rada zaposlenog

Lice/a iz prethodnog stava mora/ju imati najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni koji je na probnom radu.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, Poslodavac ili zaposleni mogu da otkaze ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Član 9.

Radni odnos se može zasnovati i sa nepunim radnim vremenom, na određeno ili neodređeno vreme, koje ne može biti kraće od dva sata, pod uslovom da su Pravilnikom utvrđeni poslovi sa nepunim radnim vremenom.

Poslovi sa nepunim radnim vremenom mogu se utvrditi pod uslovom da postoji potreba za obavljanjem poslova u manjem obimu od punog radnog vremena, a to je neophodno zbog organizacije i prirode posla.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu.

Član 10.

Poslodavac može da zasniva radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne sprema, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

Pripravnički staž traje:

- na poslovima za koje se traži visoka stručna sprema, 12 meseci
- na poslovima za koje se traži viša stručna sprema, 9 meseci
- na poslovima na kojima se traži srednja stručna sprema, 6 meseci.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina pripravničkog staža.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu u visini od 80% od zarade utvrđene za poslove za koje kao pripravnik osposobljava, kao i sva druga prava po osnovu radnog odnosa.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili na neodređeno vreme.

Ukoliko pripravnik ne položi pripravnički ispit, prestaje mu radni odnos.

Ugovorom o radu se utvrđuju uslovi pod kojima pripravnik zasniva radni odnos.

Ugovorom o radu može se utvrditi obaveza pripravnika da polaže pripravnički ispit pred komisijom formiranom od strane direktora, a koja je pratila rad pripravnika za vreme pripravničkog staža, ili utvrditi da se pripravnik oslobađa od polaganja ispita.

Direktor rešenjem određuje način polaganja pripravničkog ispita.

III RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 11.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

2. Skraćeno radno vreme

Član 12.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

3. Raspored radnog vremena

Član 13.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje Poslodavac svojom odlukom koju objavljuje na oglasnoj tabli.

4. Preraspodela radnog vremena

Član 14.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena.

Rešenje o preraspodeli radnog vremena donosi direktor:

- kad to zahteva priroda delatnosti radi obezbeđenja potrebnog obima i kvaliteta usluga
- u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korišćenja sredstava rada
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima

Preraspodela radnog vremena može se uvesti za sve zaposlene kod poslodavca ili za deo procesa rada ili ako priroda određenog posla to zahteva i za jednog zaposlenog.

Početak i završetak dnevnog radnog vremena zaposlenih kao i druge okolnosti za preraspodelu radnog vremena utvrđuje svojom odlukom direktor, u skladu sa Zakonom.

Poslodavac osim slučajeva iz stava 2. ovog člana može da izvrši preraspodelu radnog vremena i u sledećim slučajevima:

1. da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvideti, a čije bi obustavljanje i prekidanje nanelo štetu poslodavcu;
2. zbog zamene iznenada odsutnog zaposlenog
3. ako su ugovoreni ili zakonom propisani poslovi sa rokovima u kojima posao ne može da se obavi u redovno radno vreme
4. da se izvrše određeni poslovi i radni zadaci, koji se u određenom roku nisu mogli završiti zbog nedostatka materijala
5. u drugim slučajevima koje utvrdi Nadzorni odbor ili direktor.

Preraspodela radnog vremena se vrši tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od najduže 9 meseci ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog

Ako se zaposleni saglasi da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena koje utvrđeno za njega u preraspodeli, ima pravo da mu se duži časovi rada obračunaju i isplate kao prekovremeni rad.

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku rada, dnevni odmor i nedeljni odmor

Član 15.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi Poslodavac.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

2. Godišnji odmor

Član 16.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

6/25

dana u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.
Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, koji se uvećava po osnovu:

- | | | |
|--|---|-----------------|
| 1. radnog iskustva: | za svakih navršenih deset godina radnog staža | 1 radni dan |
| 2. stručne spreme i složenosti poslova radnog mesta: | | |
| - za poslove za koja se zahteva III, II i NKV stepen stručne spreme | | 2 radna dana |
| - za poslove za koja se zahteva VI, V i IV stepen stručne spreme | | 3 radna dana |
| - za poslove za koja se zahteva VII stepen stručne spreme | | 4 radna dana |
| 3. invalidnosti, zdravstvenog stanja zaposlenog ili člana uže porodice | | |
| - samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života | | 3 radna dana |
| - roditelju koji ima troje i više dece do 14 godina života | | 3 radna dana |
| - zaposlenom invalidu i vojnom invalidu | | 3 radna dana |
| - davaocu krvi koji najmanje tri puta u kalendarskoj godini dao krv | | 3 radna dana |
| 4. doprinosa u radu na predlog direktora | | do 3 radna dana |

Pod radnim iskustvom zaposlenog smatraju se godine provedene na radu.

Pod zdravstvenim stanjem zaposlenog ili člana uže porodice, na osnovu kojeg se može povećati godišnji odmor zaposlenog, smatraju se invalidi rada II i III kategorije i zaposleni sa preostalom radnom sposobnošću, izdržavano dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju, samohrani roditelj ili roditelj sa više dece.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Član 17.

Zaposlenoj ženi sa više od 25 godina staža osiguranja ili više od 53 godine života, zaposlenom muškarcu sa više od 30 godina staža osiguranja ili više od 58 godina života, kao i zaposlenom mlađem od 18 godina života, godišnji odmor se uvećava za 6 radnih dana.

Godišnji odmor za kalendarsku godinu utvrđen u skladu sa kriterijumima iz zakona i ovog Kolektivnog ugovora ne može da traje duže od 30 radnih dana.

Član 18.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje planom korišćenja godišnjih odmora za svaku kalendarsku godinu direktor ili zaposleni na koga direktor prenese to ovlašćenje, a na osnovu prethodne konsultacije sa zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Poslodavac je obavezan da zaposlenom nadoknadi nastale troškove zbog izmene vremena određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u tekućoj kalendarskoj godini, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade zaposlenog u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

3. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 19.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- | | |
|---|-----------------|
| 1) sklapanja braka | 5 radnih dana |
| 2) porođaja supruge ili usvojenja deteta | 5 radnih dana |
| 3) porođaja drugog člana uže porodice | 1 radni dan |
| 4) smrti člana uže porodice (bračni drug, deca, roditelji zaposlenog) | 5 radnih dana |
| 5) smrti brata ili sestre zaposlenog | 3 radna dana |
| 6) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog i smrti lica koje žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim | 2 radna dana |
| 7) teže bolesti člana uže porodice | 5 radnih dana |
| 8) selidbe sopstvenog domaćinstva | |
| a) u mestu stanovanja | 2 radna dana |
| b) van područja mesta stanovanja | 3 radna dana |
| 9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja | 5 radnih dana |
| 10) otklanjanje posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih višom silom | 3 radna dana |
| 11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti | 5 radnih dana |
| 12) učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima | 3-5 radnih dana |
| 13) dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi | 2 radna dana |

Odsustvo u slučaju dobrovoljnog davanja krvi zaposleni koristi na dan davanja krvi i narednog radnog dana.

Članovima uže porodice, u smislu Ugovora, smatraju se: bračni drug i vanbračni partner, deca, pastorak i usvojenik, odnosno drugo lice prema kome zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Plaćeno odsustvo se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog.

Uz zahtev za korišćenje odsustva iz ovog člana, zaposleni je dužan da priloži odgovarajuće pismene dokaze, koji potvrđuju postojanje navedenog slučaja.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 20.

Zaposleni ima pravo na odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) do 5 radnih dana u toku kalendarske godine, zbog ličnih i porodičnih potreba, a posebno za slučajeve plaćenog odsustva za koje mu se ne može odobriti odsustvo sa rada uz naknadu zarade.

Osim u slučaju iz prethodnog stava, zaposlenom se može odobriti odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo), na pismeni zahtev i uz uslov da to ne remeti proces rada, u sledećim slučajevima:

1. učešće na kulturno-umetničkim, sportskim i drugim javnim priredbama, skupovima i takmičenjima - do 30 dana u toku jedne kalendarske godine,
2. negu teže bolesnog člana uže porodice - do 3 meseca u toku jedne kalendarske godine, po oceni i predlogu nadležnog zdravstvenog organa,
3. banjskog lečenja zaposlenog o sopstvenom trošku - do 30 dana u toku jedne kalendarske godine,
4. posete srodnicima i drugim licima koja žive u inostranstvu - do 60 dana u toku jedne

kalendarske godine,

5. obavljanja neophodnih privatnih poslova u zemlji ili inostranstvu koji se bez odsustvovanja zaposlenog sa rada ne mogu izvršiti - do 60 dana u toku jedne kalendarske godine.

Zahtev za odsustvo iz stava 2. ovog člana zaposleni je dužan da u pismenom obliku dostavi poslodavcu najkasnije 30 dana pre dana određenog za početak korišćenja neplaćenog odsustva.

U slučajevima iz stava 1. i 2. ovog člana, zaposleni ima pravo na penzijsku, invalidsku i zdravstvenu zaštitu, dok ostala prava i obaveze iz radnog odnosa mu miruju.

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 21.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje bezbednost i zdravlje na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, merama za bezbedan i zdrav rad, opštim aktima i da svakog zaposlenog osposobi za bezbedan rad.

Član 22.

Zaposleni na poslovima za čije obavljanje mora da ispunjava posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti, utvrđene od strane nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se premešta na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

Član 23.

Invalid – zaposleni sa preostalom radnom sposobnošću, kome nije mogao da se obezbedi drugi odgovarajući posao, može da se uputi na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, u skladu sa godišnjim programom poslovanja.

Član 24.

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene od posledica nezgoda, za slučaj smrti i smanjenja radne sposobnosti (invalidnosti) i to u trajanju od 24 sati neprekidno.

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura zaposlene za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Član 25.

Poslodavac je dužan da planira i po mogućnosti obezbedi sistemski lekarski pregled zaposlenih najmanje jednom u kalendarskoj godini.

Poslodavac je dužan da obezbedi lekarski pregled za zaposlene na radnim mestima gde je to predviđeno zakonom i drugim podzakonskim aktima.

VI ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

Član 26.

Ovim kolektivnim ugovorom uređuje se:

1. zarada
2. uvećana zarada
3. naknada zarade
4. naknada troškova
5. druga primanja.

1. Zarada

Član 27.

Odgovarajuća zarada, na koju zaposleni ima pravo, utvrđuje se na osnovu zakona, Kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Zaradu u smislu stava 1. ovog člana čini: zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i druga primanja po osnovu radnog odnosa utvrđena Kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i drugim opštim aktima.

Zaradom u smislu Kolektivnog ugovora smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

1.1. Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu

Član 28.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

1.1.1. Osnovna zarada

Član 29.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se u novčanom iznosu, na osnovu uslova utvrđenih aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Uslovi za utvrđivanje osnovne zarade u skladu sa aktom o organizaciji i sistematizaciji su:

- stepen stručne spreme,
- složenost (vrsta posla),
- i drugi posebni uslovi, ukoliko su za obavljanje pojedinih poslova utvrđeni aktom iz stava 1. ovog člana.

Član 30.

Osnovna zarada se utvrđuje se za puno radno vreme i standardni učinak

Osnovnu zaradu iz stava 1. ovog člana čini proizvod osnovice za obračun osnovne zarade i koeficijenta koji izražava složenost, odgovornost, stručnu spremu i uslove rada utvrđene aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Osnovica za obračun osnovne zarade je osnovica koja se primenjuje za obračun plata zaposlenih u jedinici lokalne samouprave, a koju zaključkom utvrđuje Vlada RS.

Osnovica za obračun osnovne zarade u momentu donošenja ovog Kolektivnog ugovora utvrđuje se u visini od 2.278,66 dinara u neto iznosu.

O promeni visine osnovice za obračun osnovne zarade Poslodavac donosi poseban akt, uz saglasnost opštinskog veća.

Koeficijenti se utvrđuju prema sledećem:

Grupa poslova	Opis poslova prema složenosti, odgovornosti i uslovima rada	Koeficijenti
I.	Obuhvata najjednostavnije poslove	10,00
II.	Poslovi niže stručne spreme spremačica	10,10

III.	Obuhvata poslove polukvalifikovanog radnika	11,70
IV.	Obuhvata srednje složene poslove KV radnika u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata i poslove rukovanja sredstvima rada, mašinama i postrojenjima	12,00
V.	Obuhvata srednje složene i raznovrsne poslove srednje stručne spreme vezane za pripremu i praćenje procesa rada, uključujući i administrativno tehničke poslove knjigovođa analitike-blagajnik referent za održavanje javne rasvete i zelenih površina	13,52 13,52
VI	Obuhvata složene poslove srednje stručne spreme, VKV radnika u proizvodnji i pružanju komunalnih usluga, uređenju i održavanju komunalnih objekata koji podrazumevaju stepen specijalizacije u procesu rada	14,00
VII	Obuhvata složene i specijalizovane poslove vezane za organizaciono operativno i stručno vođenje procesa rada, složene poslove na pripremi, praćenju i analiziranju procesa rada, poslove rukovođenja odgovarajućim delovima rada i slično	15,91
VIII	Obuhvata složene poslove visoke stručne spreme kao što su poslovi stručnog vođenja procesa rada, analize i kontrole i rukovođenje procesa rada, pripreme stručnih predloga za unapređenje procesa rada i slično savetnik direktora tehnički direktor rukovodilac finansija rukovodilac urbanističko-tehničke službe referent za urbanizam referent za urbanizam i nadzor referent za uređenje i održavanje saobraćajnica referent za javne nabavke	20,45 20,45 20,45 20,45 20,45 20,45 20,45 20,45
IX	Obuhvata najsloženije poslove visoke stručne spreme, magistrata, doktorata u procesu rada komunalnih delatnosti kao najsloženije rukovodne poslove Direktor	32,90

Član 32.

U ugovoru o radu u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom za poslove rukovođenja, osim za direktora mogu se utvrditi dodatni koeficijenti od 0,10 do 0,60.

Član 33.

Poslovi rukovođenja u Javnom preduzeću su: rukovodilac finansija i rukovodilac urbanističko-tehničke službe.

Član 34.

Osnovna zarada pripravnika ne može se ugovoriti u nižem iznosu od 80% osnovne zarade za odgovarajuće poslove.

1.1.1. Zarada po osnovu radnog učinka

Član 35.

Deo zarade zaposlenog za radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa sledećim kriterijumima:

1. kvalitet, tačnost i blagovremenost izvršavanja poslova
2. radna disciplina
3. drugi elementi od značaja za ocenu rezultata rada utvrđeni ugovorom o radu.

Radni učinak zaposlenog utvrđuje mesečno direktor.

Po osnovu radnog učinka, u smislu ovog člana osnovna zarada može da se uveća, odnosno umanjí najviše do 20 %.

1.1.3. Uvećana zarada

Član 36.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to za:

- | | |
|---|--------------------|
| - prekovremeni rad | 26 % od osnovice |
| - rad noću | 26 % od osnovice |
| - rad na dan praznika koji je neradan dan | 110 % od osnovice |
| - rad na dan nedeljnog odmora | 36 % od osnovice |
| - po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu (minuli rad) | 0,4 % od osnovice. |

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2. Zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca

Član 37.

Zaposlenom se može isplatiti nagrada (bonus) na osnovu njegovog doprinosa u ukupnoj dobiti Poslodavca na određenom poslu ili u poslovnoj godini.

Iz ostvarene dobiti mogu se izdvojiti sredstva za nagrade (bonuse) zaposlenih najviše do 30% od ukupno ostvarene dobiti.

Odluku o isplati zarade iz dobiti, uz odgovarajuće dokaze da su se za to stekli uslovi, donosi Nadzorni odbor Poslodavca, u skladu sa Statutom preduzeća.

3. Minimalna zarada

Član 38.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno radno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Poslodavac donosi odluku o isplati minimalne zarade ako:

- postoje poremećaji u poslovanju,
- zbog teške poslovne i finansijske situacije koja za posledicu ima nedostatak posla,
- ako je očigledno da Poslodavac ne može da održi zarade na ugovorenom nivou,
- u drugim opravdanim slučajevima kada je to neophodno radi održavanja likvidnosti poslovanja.

Odluka o isplati minimalne zarade se odnosi na sve zaposlene kod Poslodavca, odnosno na zaposlene organizacionog dela Poslodavca čiji finansijski rezultati mogu biti iskazani samostalno i nezavisno od drugih delova organizovanja Poslodavca.

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

4. Naknada zarade

Član 39.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci koji prethode mesecu za koji se vrši obračun i isplata naknade zarade, i to:

- za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan,
- za vreme korišćenja godišnjeg odmora,
- za vreme plaćenog odsustva,
- za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Član 40.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to:

1. u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije uređeno.

Član 41.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 dana u kalendarskoj godini.

Zaposleni se može uputiti na privremeno plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana u jednom od sledećih slučajeva:

1. kada je trenutno smanjen obim poslova poslodavca ili u pojedinim organizacionim delovima,
2. ako saglasno planovima u određenom periodu nema potrebe za angažovanjem određenog broja zaposlenih na određenim poslovima, a zaposleni se ne mogu angažovati na drugim poslovima kod istog ili drugog poslodavca,
3. ako zaposleni koji su raspoređeni na istim poslovima u određenim vremenskim periodima ne mogu biti efektivno angažovani za puno radno vreme,
4. nedostatka posla i neobezbeđenog kontinuiteta rada,
5. nedostatka materijala ili energenata za određeni vremenski period,
6. ako je usled organizacionih promena ili izmenom Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova došlo do smanjenja broja izvršilaca ili ukidanja poslova koje je zaposleni obavljao.

Usled nedovoljnog korišćenja kapaciteta, nedostatka posla i drugih poremećaja u poslovanju, zaposlenima se nude i obezbeđuju rešenja sledećim redosledom:

1. upućivanje na korišćenje godišnjeg odmora,
2. upućivanje na korišćenje neplaćenog odsustva na zahtev zaposlenog,
3. upućivanje na korišćenje plaćenog odsustva,
4. upućivanje na korišćenje odsustva zbog preraspodele radnog vremena.

Član 42.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog ne obezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

5. Rokovi za isplatu zarade

Član 43.

Zarada se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do 30-og u mesecu za prethodni mesec. Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Obračun zaposlenom koji se nalazi na bolovanju ili odsustva sa rada iz drugih razloga dostavlja se na adresu navedenu u dosijeu zaposlenog ili elektronskim putem na adresu koju je zaposleni odredio i dostavio Poslodavcu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade, i tada se zaposlenom dostavlja obaveštenje da isplata zarade ili naknade zarade, nije izvršena i razlozi zbog kojih nije izvršena.

Obračun na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti, može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi na službenu adresu zaposlenog, odnosno drugu adresu koju zaposleni navede kao adresu za prijem elektronske pošte.

6. Naknada troškova

6.1. Troškovi koji imaju karakter zarade

6.1.1. Regres za korišćenje godišnjeg odmora

Član 44.

Poslodavac je dužan da zaposlenom plaća regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od 1.200,00 dinara, i to tako što će mesečno plaćati 1/12 regresa, uz ostvarenu zaradu

Regres za godišnji odmor utvrđen u prethodnom stavu može se umanjiti najviše za 20% ili uvećati za 40% u odnosu na utvrđeni iznos regresa u prethodnom stavu.

6.1.2. Naknada za troškove ishrane u toku rada

Član 45.

Poslodavac je dužan da zaposlenima na ime troškova ishrane u toku rada mesečno isplati 100,00 dinara u bruto iznosu.

Naknada iz stava 1. ovog člana, pripada zaposlenom samo za dane provedene na radu.

6.2. Troškovi koji nemaju karakter zarade

6.2.1. Prevoz na rad i sa rada

Član 46.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Troškovi iz stava 1. ovog člana priznaju se na osnovu zvanične tarife prevoznika do visine cene prevozne karte na relaciji od mesta stanovanja zaposlenog do mesta rada

Ako je Poslodavac obezbedio zaposlenom sopstveni prevoz, odnosno ako zaposleni stanuje u neposrednoj blizini mesta rada usled čega zaposleni nema potrebu korišćenje prevoza, zaposleni nema pravo na naknadu troškova prevoza.

Poslodavac se obavezuje da će svim zaposlenima koji promene mesto stanovanja nakon zaključenja ugovora o radu, plaćati dodatne troškove prevoza nastale promenom mesta stanovanja, a najviše do 50 km udaljenosti od sedišta Poslodavca, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Pravo na nadoknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada zaposleni ima za dane koje je proveo na radu.

6.2.2. Službeno putovanje u zemlji

Član 47.

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 5% prosečne zarade isplaćene u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Dnevnicu se isplaćuje prema podatku o prosečnoj zaradi koji je poznat na dan polaska na službeni put.

Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog zaposlenog. Službenim putovanjem smatraće se putovanje na udaljenosti većoj od 20 kilometara od mesta rada, u trajanju dužem od 5 dana.

Član 48.

Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja i prevoza po priloženom računu, osim korišćenja hotela de luks kategorije.

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

Član 49.

Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na dnevnicu i to:

- za 12 časova provedenih na službenom putu – cela dnevnicu

- za vreme provedeno na službenom putovanju dužem od 8, a kraćem od 12 časova – pola dnevnice

Zaposleni nema pravo na dnevnicu za vreme provedeno na službenom putovanju kraćem od 8 časova.

Član 50.

Zaposleni je dužan da u roku od 3 dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

6.2.3. Službeno putovanje u inostranstvu

Član 51.

Zaposlenom za službeno putovanje u inostranstvo pripada dnevnicu u skladu sa uredbom koja reguliše ovo pravo za državne službenike.

7. Druga primanja

7.1. Otpremnina zbog odlaska u penziju

Član 52.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju, u visini trostrukog iznosa prosečne zarade zaposlenog isplaćene u poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od trostruke prosečne zarade po zaposlenom isplaćene kod Poslodavca u poslednja tri meseca koji prethode mesecu u kome se vrši isplata otpremnine.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana po pravilu isplaćuje se sa danom prestanka radnog odnosa.

7.2. Novčana pomoć u slučaju smrti

Član 53.

Poslodavac je dužan da, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice,

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

15/25

isplati porodici, odnosno zaposlenom novčanu pomoć u visini troškova pogrebnih usluga do visine troškova pogrebnih usluga srednje kategorije, prema važećem cenovniku javnog preduzeća koje vrši poslove sahranjivanja.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

7.3. Naknada troškova zbog povrede na radu

Član 54.

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini utvrđene štete.

Naknada iz prethodnog stava obuhvata i materijalnu i nematerijalnu štetu u visini određenoj sporazumom štetnika i oštećenog, ili odlukom suda, odnosno organa za mirno rešavanje radnih sporova.

7.4. Solidarna pomoć

Član 55.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći do jedne prosečne zarade po zaposlenom u RS prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice
- za kupovinu lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji i inostranstvu
- za pomoć u slučaju hirurške intervencije i zdravstvene rehabilitacije
- za slučaj invalidnosti zaposlenog, njegovog bračnog druga ili dece
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda
- pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja
- pomoć maloletnoj deci zaposlenog za slučaj smrti zaposlenog roditelja

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tačka 1-8 ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije u skladu sa obezbeđenim sredstvima.

Odluku o isplati i visini solidarne pomoći donosi nadzorni odbor u zavisnosti od poslovno-finansijskih mogućnosti poslodavca.

7.5. Jubilarna nagrada

Član 56.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina rada kod Poslodavca, i to:

- za 10 godina u visini 0,5 (polovina) prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade,
- za 20 godina u visini 1 (jedne) prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade,
- za 30 godina u visini 1,5 (jedna i po) prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade,
- za 40 godina u visini 2 (dve) prosečne zarade isplaćene kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu isplate jubilarne nagrade.

U neprekidni rad se računa i rad kod pravnog prethodnika poslodavca.

Isplata jubilarne nagrade vrši se narednog meseca u odnosu na mesec kada zaposleni navršava jubilarnu godinu rada kod poslodavca, odnosno njegovog pravnog prethodnika, u skladu sa

stavom 1. ovog člana.

Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi Nadzorni odbor Poslodavca.

Član 57.

Kod Poslodavca može da se isplati jubilarna nagrada za jubilarne godine Poslodavca.

Jubilarna nagrada se isplaćuje zaposlenima i članovima Nadzornog odbora.

Jubilarnim godinama kod Poslodavca smatraju se 2016. i 2026. godine.

Jubilarna nagrada iz stava 1. ovog člana po jednom licu isplaćuje se najviše u visini jedne prosečne zarade, isplaćene kod Poslodavca u prethodnom šestomesečnom periodu.

Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi Nadzorni odbor Poslodavca.

7.6. Zajam zaposlenima

Član 58.

Zaposlenom se može isplatiti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika u visini jedne prosečne zarade isplaćene u Republici prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

Odobreni zajam se naplaćuje od zaposlenog najviše u 6 mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je isplaćen zajam.

U slučaju otkaza ugovora o radu pre isteka 6 meseci odnosno pre naplate odobrenog kredita u celosti, preostala obaveza po zajmu će se od zaposlenog naplaćivati odjednom.

Novi zajam se ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.

Zajam se zaposlenom odobrava na osnovu njegovog pisanog zahteva.

Odluku o isplati zajma, visini i o uslovima isplate, donosi nadzorni odbor Poslodavca.

8. Ostala davanja

Naknada troškova za korišćenje sopstvenog automobila i dodela poklona deci zaposlenih

Član 59.

Poslodavac će zaposlenom isplatiti naknadu troškova, ako zaposleni po nalogu direktora ili zaposlenog koga on ovlasti (ovlašćeni zaposleni) koristi sopstveni automobil u službene svrhe, u visini 30 % cene za litar pogonskog goriva po pređenom kilometru.

Poslodavac može da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu deci zaposlenih starosti do 15 godina života, do visine neoporezivog iznosa utvrđenog zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Član 60.

Radi obezbeđenja kadrova, Poslodavac može dati stipendiju učenicima i studentima srednjih i viših škola i fakulteta, prema svojim potrebama poslovanja i prema svojim mogućnostima.

Stipendije iz stava 1. ovog člana se odobravaju prema Planu potrebnih kadrova i prema uslovima utvrđenim posebnim aktom Poslodavca.

VII ZABRANA KONKURENCIJE

Član 61.

Sa zaposlenim se može ugovoriti zabrana konkurencije za obavljanje poslova koji su prema aktu o osnivanju i statutu Poslodavca utvrđeni kao delatnosti od opšteg interesa.

Zabrana konkurencije se odnosi na teritoriju Republike Srbije.

VIII NAKNADA ŠTETE

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

17/25

Član 62.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje Poslodavac u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 63.

Direktor ili zaposleni koga on ovlasti, pokreće rešenjem postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu u roku od 5 dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana Poslodavcu i određuje lice za sprovođenje postupka.

Prijava iz stava 1. ovog člana sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

Član 64.

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove koje zaposleni obavlja, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju i ime i prezime lica određenog za sprovođenje postupka.

Član 65.

Visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrednosti.

Ako se visina štete ne može utvrditi prema stavu 1. ovog člana ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu naknade štete utvrđuje Poslodavac u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem stručnog lica.

Član 66.

Lice određeno za sprovođenje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, kada utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, predlaže direktoru ili zaposlenom koga je on ovlastio da donese rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti.

Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu, određuje se način i rok naknade štete.

Član 67.

Zaposleni je dužan da po prijemu rešenja, da pisanu izjavu da li prihvata ili ne prihvata da nadoknadi štetu.

Ako zaposleni ne prihvati da nadoknadi štetu, o šteti odlučuje nadležni sud.

Član 68.

Poslodavac može, u opravdanim slučajevima delimično osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobađanje od naknade štete može podneti zaposleni.

Pri donošenju odluke o delimičnom oslobađanju od naknade štete, Poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog kao i da li bi zaposleni sa naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

Član 69.

Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom Poslodavac će mu na njegov zahtev nadoknaditi štetu po opštim načelima odgovornosti za štetu.

O pravu zaposlenog na naknadu iz stava 1. ovog člana i njenoj visini odlučuje Poslodavac, odnosno lice ili organ kojeg on ovlasti.

U skladu sa Odlukom iz stava 2. ovog člana, Poslodavac može sa zaposlenim zaključiti sporazum o naknadi štete koji ima snagu izvršnog naslova.

Ako se Poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

IX VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 70.

Ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, Poslodavac namerava da otkáže ugovor o radu zaposlenima, potpisnici Kolektivnih ugovora su dužni da poštuju proceduru propisanu Zakonom o radu i Nadzorni odbor je dužan da donese Program rešavanja viška zaposlenih, u slučajevima propisanim zakonom.

U slučaju prestanka potrebe za radnim mestom i za radom zaposlenih u smislu stava 1. ovog člana, Poslodavac i predstavnici reprezentativnih Sindikata obavezuju se da donesu Socijalni program za materijalno zbrinjavanje zaposlenih kojima prestaje radni odnos.

Ovim socijalnim programom se obezbeđuje prava na isplatu otpremnine.

Član 71.

Zaposlenima koji predstavljaju tehnološki višak, u slučaju otkaza ugovora o radu, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini zbira polovine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Pod zaradom iz prethodnog stava smatra se prosečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

X PRESTANAK RADNOG ODNOSA UTVRĐIVANJE ČINJENICA U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU OD STRANE POSLODAVCA

Član 72.

Zaposleni je dužan da:

- savesno i marljivo izvršava poslove i radne zadatke na koje je raspoređen,
- izvršava radne naloge neposrednog rukovodioca i direktora,
- dosledno poštuje, sprovodi i pridržava se odredbi Zakona, Statuta, Kolektivnog ugovora i drugih opštih akata poslodavca,
- u slučaju nepredviđenog izostajanja sa rada, odmah ili najkasnije u roku od 24 sata od nastanka sprečenosti, o razlogu obavesti direktora, a da po povratku na rad opravda izostanak,
- pri izvršavanju poslova koristi propisana zaštitna sredstva i da se pridržava mera zaštite,
- racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje i zloupotrebu,
- čuva podatke koji predstavljaju poslovnu i drugu tajnu, te da iste neovlašćeno ne saopštava,
- prijavi službi poslodavca promenu adrese prebivališta, najkasnije u roku od 8 dana od dana promene,
- da odmah po uočavanju prijavljuje neposrednom rukovodiocu ili direktoru oštećenja ili nepravilnosti u radu na sredstvima sa kojima radi ili upravlja,
- kvalitetno i u roku obavlja poverene poslove vodeći računa o racionalnom korišćenju materijala i opreme.

Član 73.

Ako u periodu od najmanje tri meseca uzastopno zaposleni ne ostvaruje predviđene rezultate rada ili ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, direktor će pokrenuti postupak za utvrđivanje ili proveru znanja i sposobnosti, odnosno utvrđivanje rezultata rada tog zaposlenog.

Ako utvrdi da zaposleni nema potrebna znanja ni sposobnosti za obavljanje poslova na koje je raspoređen ili da ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, Poslodavac je dužan da ga obavesti o tome u pisanoj formi i da mu odredi uputstva za poboljšanje kojih je dužan da se pridržava u roku za ocenu njegovog rada.

Primereni rok za zaposlenog se utvrđuje u zavisnosti od složenosti svakog posla, stepena stručne spreme, koji se zahteva za njegovo obavljanje i ne može biti kraći od:

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

19/25

- 15 dana za poslove NKV, KV ili SSS,
- 30 dana za poslove VŠS ili VSS.

Ako zaposlenom iz stava 1. ovog člana Poslodavac otkáže ugovor o radu, zaposleni ima pravo da ostane na radu još (otkazni rok):

- 8 dana - ako ima do 10 godina staža osiguranja,
- 15 dana - ako ima do 20 godina staža osiguranja,
- 30 dana - ako ima preko 20 godina staža osiguranja.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa Poslodavcem da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini njegove osnovne zarade uvećane za minuli rad.

Član 74.

Povrede radne obaveze za koje Poslodavac zaposlenom, koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, može otkazati ugovor o radu, su:

1. neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza,
2. zloupotreba položaja i prekoračenja datih ovlašćenja,
3. necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada,
4. nekorišćenje ili nenamensko korišćenje sredstva ili opreme za bezbedan i zdrav rad,
5. nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca,
6. nekorišćenje ili nenamensko korišćenje sredstava ili opreme za bezbedan i zdrav rad, povredu propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija i u slučaju povrede propisa i nepreduzimanja mere radi zaštite ostalih zaposlenih sredstava za rad i životne sredine,
7. odavanje poslovne, službene ili druge tajnu utvrđene zakonom ili opštim aktom poslodavca,
8. falsifikovanje novčane ili drugih dokumenata poslodavca,
9. neopravdan izostanak sa posla,
10. zaključenje nepovoljnog ugovora za poslodavca kojim se nanosi imovinska šteta ili oštećuju njegovi interesi.
11. zloupotrebu privremene sprečenosti za rad i plaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu u sledećim slučajevima, ako:

1. ometa drugog zaposlenog u procesu rada kojim se otežava izvršavanje njegovih radnih obaveza,
2. neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom,
3. ne obavesti blagovremeno poslodavca o privremenoj sprečenosti za rad, odnosno ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad,
4. zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad,
5. daje netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa,
6. daje netačne podatke o poslovima koje obavlja,
7. se neovlašćeno poslužuje sredstvima poverenim za izvršavanje poslova,
8. organizuje ili pokušava organizovati političku organizaciju kod poslodavca,
9. ne poštuje ili ne izvršava odluke Poslodavca,
10. neopravdano zakašnjava na posao ili neopravdano napusti posao pre isteka radnog vremena,
11. neblagovremeno ili neistinito obaveštava o poslovanju Poslodavca,
12. pričinu materijalnu šetu Poslodavcu, činjenjem ili nečinjenjem,
13. dolazi na rad pod dejstvom alkohola, koristi alkohol ili druga opojna sredstva u toku rada, koje imaju ili mogu imati uticaj na obavljanje posla,
14. daje netačne podatke koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnih organa Poslodavca,
15. izazva nered ili učestvuje u tuči kod poslodavca,
16. nedolično se ponaša prema ostalim zaposlenima,

17. odbije potrebnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti i iz drugih neopravdanih razloga,
18. odbije da se podvrgne proveri da li je pod uticajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
19. odbije stručno osposobljavanje za poslove koje obavlja ili na koje je raspoređen,
20. odbije da prisustvuje predavanjima, obukama ili osposobljavanjima koja se odnose na sticanje novih znanja od značaja za obavljanje poslova,
21. odbije da se podvrgne periodičnom ili vanrednom lekarskom pregledu,
22. odbije proveru znanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i zaštite od požara,
23. neopravdano odbije da izvrši ili ne postupi po odluci, nalogu ili uputstvu poslodavca za bezbedan i zdrav rad ili zaštite od požara,
24. zloupotrebi pravo privremene sprečenosti za rad,
25. neopravdano odbije da obavlja poslove na koje je raspoređen, ili neopravdano odbije da radi u drugom mestu rada ili kod drugog Poslodavca,
26. ne dostavi isprave ili podatke na zahtev Poslodavca,
27. njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga dali je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo,
28. protivzakonito prisvoji ili pokuša prisvojiti imovinu Poslodavca ili ličnu imovinu drugih zaposlenih,
29. ne prijavi prisvajanje ili pokušaj prisvajanja imovine Poslodavca.

Ugovorom o radu mogu se utvrditi i druge povrede radnih obaveza.

Poslodavac može za povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline, navedene u ovom članu Kolektivnog ugovora da, umesto otkaza ugovora o radu, zaposlenom, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, izrekne jednu od sledećih mera:

1/ da zaposlenog privremeno udalji sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana,

2/ da zaposlenom izrekne novčanu kaznu u visini do 20 % osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju od tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri,

3/ da zaposlenom izrekne opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Član 75.

Postupak utvrđivanja povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline pokreće i vodi direktor ili lice koje direktor ovlasti.

Poslodavac je dužan, pre davanja otkaza u Ugovora o radu zbog povrede radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, da zaposlenom dostavi Upozorenje u kome je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz, na koje će se pismeno izjasniti zaposleni u roku od 8 dana od dana dostavljanja upozorenja.

Zaposleni uz izjašnjenje može da dostavi i mišljenje Sindikata, koje je Poslodavac dužan da razmotri.

Radi utvrđivanja činjenica, u postupku iz stava 1. ovog člana po potrebi se mogu saslušati svedoci i izvoditi drugi dokazi.

Član 76.

Zaposlenom može prestati radni odnos kod Poslodavca na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom.

Zaposleni imao pravo da Poslodavcu otkáže ugovor o radu u pisanom obliku 30 dana pre dana koje je naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

Odluku o prestanku radnog odnosa donosi direktor, koji u slučaju otkaza otkazuje

ugovor o radu rešenjem u pisanom obliku, koje obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

XI IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Član 77.

Za vreme trajanja radnog odnosa, zaposleni može biti premešten na drugo radno mesto radi obavljanja poslova za čije se obavljanje zahtevaju ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu, ako to zahtevaju potrebe procesa rada i to:

- kad je u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova,
- radi potpunijeg korišćenja stručne spreme, odnosno radne sposobnosti zaposlenih,
- kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom zaposlenog na određenim poslovima,
- kada se trajnije smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca,
- kad dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada,
- kad se trajnije smanji obim posla kod poslodavca,
- kada se otvore novi poslovi u procesu rada,
- radi otklanjanja poremećaja u procesu rada,
- kad zaposleni to zahteva, ako se time zadovoljavaju potrebe procesa rada,
- zamene odsutnog zaposlenog.

Ukoliko nastupi neki od slučajeva iz stava 1. ovog člana Poslodavac će zaposlenom ponuditi izmenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora), u skladu sa zakonom.

XII OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 78.

O pravima, obavezama i odgovornostima radnika odlučuje direktor.

Odluka ili rešenje direktora iz prethodnog stava je konačna.

Protiv odluke ili rešenja direktora, ukoliko smatra da je povređeno njegovo pravo, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja odluke ili rešenja, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

Član 79.

Dostavljanje odluke ili rešenja i drugih pismena zaposlenom vrši se po pravilu uručivanjem lično zaposlenom na radnom mestu, uz potpis i označenje datuma i prijema.

Ako zaposleni ne radi ili se ne nalazi na svom radnom mestu dostavljanje pismena iz prethodnog stava vrši se preko pošte preporučeno – sa povratnicom, na adresu zaposlenog koju je prijavio Poslodavcu.

Član 80.

Ako zaposleni odbije prijem odluke, rešenja ili drugog pismena dostavljač će odmah odluku, rešenje ili drugo pismeno, u prisustvu dva svedoka, istaći na oglasnoj tabli Poslodavca.

Kada je dostavljanje izvršeno na način predviđen u prethodnom stavu dostavljač će zabeležiti na odluci, rešenju ili drugom pismenu dan, čas i razlog odbijanja, kao i mesto gde je isto istaknuto na oglasnu tablu, i time se smatra da je dostavljanje izvršeno lično zaposlenom po isteku osam dana od dana objavljivanja.

Član 81.

Zaposleni koji smatra da mu je povređeno pravo iz radnog odnosa može podneti direktoru zahtev za obrazovanje arbitraže radi sporazumnog rešavanja spornih pitanja.

Arbitraža ima 3 člana, od kojih je po jedan predstavnik strana u sporu, a jedan arbitar koga strane u sporu odrede sporazumom iz reda stručnjaka iz oblasti koja je predmet spora.

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor

22/25

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom je tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Arbitraža utvrđuje činjenično stanje na osnovu podnetih dokaza, saslušanja stranaka u sporu i drugih lica.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Odluka arbitraže se smatra donetom ako za nju glasa većina od ukupnog broja članova arbitraže.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

XIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 82.

Poslodavac je dužan da zaposlenima, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom omogući sindikalno organizovanje i delovanje:

Poslodavac je dužan da:

- omogući Sindikatu delovanje u skladu sa njegovim ulogom i zadacima
- omogući Sindikatu zauzimanje stavova, pokretanje inicijativa, podnošenje zahteva i predloga direktoru, Nadzornom odboru i Osnivaču,
- obezbedi Sindikatu sve informacije koje su od bitnog značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih,
- obezbedi da se Sindikatu uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama organa upravljanja na kojima se razmatraju mišljenja Sindikata, predlozi, zahtevi i inicijative odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih,
- obezbedi da se mišljenja, predlozi, zahtevi i inicijative Sindikata razmatraju pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski, radno-pravni i socijalni položaj zaposlenih i da se u odnosu na njih opredeli.

Član 83.

Poslodavac obezbeđuje sledeće uslove za rad Sindikata

- korišćenje odgovarajuće prostorije bez plaćanja naknade za njeno korišćenje,
- pružanje odgovarajuće i potrebne stručne, administrativne i tehničke pomoći bez naknade.

Član 84.

Poslodavac je dužan da omogući:

- predstavnicima Sindikata odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sastancima sindikalne organizacije,
- da sindikalna organizacija na za to odgovarajućim mestima (oglasne table) ističe obaveštenja svojim članovima,
- predstavnicima Sindikata nesmetan pristup svim radnim mestima i dokumentaciji neophodnoj za ostvarivanje njihove funkcije,
- nesmetano i slobodno informisanje zaposlenih i javnosti, a vezano za delatnost sindikalne organizacije.

Član 85.

Sindikata je dužan da svoje aktivnosti vodi tako da:

- ne ometa redovan radni proces kod poslodavca,
- ne ometa radnu i poslovnu disciplinu,
- one ne idu na štetu redovnom funkcionisanju poslodavca.

Član 86.

Javno preduzeće za uređenje naselja opštine Kanjiža | Kolektivni ugovor
23/25

Predsednik Sindikata ima pravo za vreme obavljanja njegovih funkcija na plaćene časove, mesečno 8 časova.

XIV REŠAVANJE SPOROVA U PRIMENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 87.

Sporna pitanja u primeni Kolektivnog ugovora rešava arbitraža ili nadležna sudska instanica.

Član 88.

Arbitražu iz člana 87. obrazuju učesnici Kolektivnog ugovora, u roku od 15 dana od dana nastanka spora.

Član 89.

Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor.
Arbitraža ima pet članova. Arbitraža je sastavljena od po jednog predstavnika učesnika u zaključivanju ovog Kolektivnog ugovora i dva arbitra, koje učesnici određuju sporazumno.
Članovi arbitraže iz svojih redova biraju predsednika.
Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

Član 90.

Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.
Arbitraža donosi odluku većinom glasova svih članova.

Član 91.

Učesnici ovog Kolektivnog ugovora će troškove angažovanja članova i rada arbitraže snositi solidarno.

Član 92.

Učesnici u zaključivanju ovog Kolektivnog ugovora mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

XV PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 93.

Kolektivni ugovor se zaključuje na period od 3 godine.
Važenje kolektivnog ugovora pre isteka roka iz prethodnog stava prestaje sporazumom učesnika (u daljem tekstu: učesnici) u njegovom zaključivanju ili otkazom.
Važenje Kolektivnog ugovora prestaje zaključivanjem i overavanjem pismenog sporazuma od strane učesnika.
Svaka od ugovornih strana može da podnese pismeni otkaz Kolektivnog ugovora sa detaljnim obrazloženjem razloga za otkaz.
U slučaju otkaza, Kolektivni ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.
Predstavnici Sindikata koji učestvuju u pregovaranju za zaključivanje Kolektivnog ugovora i zaključuju isti, moraju da imaju ovlašćenje nadležnog organa Sindikata.

Član 94.

Izmene i dopune Kolektivnog ugovora vrše se aneksom, na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 95.

Kolektivni ugovor smatra se zaključenim, kada ga potpišu predstavnici sva tri učesnika Kolektivnog ugovora.

Član 96.

Danom stupanja na snagu Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za uređenje naselja opštine Kanjiža, broj 85-08/2006-05 od 19.12.2006.godine, sa svim izmenama i dopunama.

Član 97.

Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca.

Javno preduzeće za uređenje
naselja opštine Kanjiža

Broj: 11-01/2015-05

Dana: 30.01.2015. god.

Kanjiža

POSLODAVAC

Direktor

Janoš Kevešdi

ZA OSNIVAČA

Predsednik opštine Kanjiža

dr Mihalj Bimbo

OVLAŠĆENI PREDSTAVNIK SINDIKATA

Erika Išteneš

Magyarkanizsa Község Településrendezési
Közüllalatának Szakszervezeti Szervezete
Szám: 17-01/2015-05
Kelt: 2015. január 15-én
M A G Y A R K A N I Z S A

JEGYZŐKÖNYVI KIVONAT

Készült a Magyarkanizsa Község Településrendezési Közüllalatának Szakszervezeti Szervezete 2015. január 15-én 7,30 órai kezdettel a Közüllalat helyiségeiben megtartott ülésén.

SZÜKSÉGTELEN KIHAGYVA!

Ad/1. Javaslát Magyarkanizsa Község Településrendezési Közüllalat kollektív szerződéséről

SZÜKSÉGTELEN KIHAGYVA!

Magyarkanizsa Község Településrendezési Közüllalatának Szakszervezeti Szervezete megvitatta Magyarkanizsa Község Településrendezési Közüllalat kollektív szerződésének javaslátát, ezt követően egyhangúlag az alábbi határozatot hozta:

HATÁROZATOT

- **Magyarkanizsa Község Településrendezési Közüllalatának Szakszervezeti Szervezete egyhangúlag elfogadja Magyarkanizsa Község Településrendezési Közüllalat kollektív szerződésének javaslátát a mellékelt anyag szerinti tartalommal és további eljárásra megküldi az Alapítónak.**

SZÜKSÉGTELEN KIHAGYVA!

Jegyzőkönyvet vezette:
Juhász Árpád s.k.

Szakszervezet elnöke:

István Brika



István Brika