

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине Кањижа
Број: 06-5/2021-I
Дана: 26.5.2021. године
Кањижа

Szerb Köztársaság
Vajdaság Autonóm Tartomány
Magyarkanizsa község
Magyarkanizsa Község Képviselő-testülete
Ikt. szám: 06-5/2021-I
Kelt: 2021. május 26-án
Magyarkanizsa

Поштовани,

Tisztelt címzett,

Сагласно одредбама члана 84. и 87. Пословника Скупштине општине („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 9/19 и 30/20) у прилогу достављам предлог за допуну дневног реда **VIII седнице** Скупштине општине Кањижа која ће се одржати **27. маја 2021. године**, овлашћеног предлагача Општинског већа општине Кањижа, са материјалом.

A Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület ügyrendi szabályzatának 84. és 87. szakasza (Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapja, 9/19. és 30/20. sz.) értelmében, mellékelve küldöm a Magyarkanizsai Községi Tanács, mint felhatalmazott előterjesztő javaslatát, a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület **2021. május 27-én tartandó VIII. ülésére** kézbesített napirend bővítésére.

С поштовањем,

Tisztelettel,



Председник Скупштине општине
Роберт Лацко
Lackó Róbert,
a Községi Képviselő-testület elnöke

Szerb Köztársaság
Vajdaság Autonóm Tartomány
Magyarkanizsa község
Magyarkanizsai Községi Tanács
Szám: 02-143/2021-I
Kelt: 2021. május 26-án
Magyarkanizsa

**MAGYARKANIZSAI KÖZSÉGI KÉPVISELŐ-TESTÜLET
A MAGYARKANIZSAI KÖZSÉGI KÉPVISELŐ-TESTÜLET ELNÖKÉNEK**

MAGYARKANIZSA

Tárgy: Javaslat a VIII. magyarkanizsai községi képviselő-testületi ülés napirendjének bővítésére

A Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület ügyrendi szabályzata 87. szakaszában (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 9/19. és 30/20. sz.) foglaltaknak megfelelően a Magyarkanizsai Községi Tanács a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület 2021. május 27-ére kitűzött VIII. ülése napirendjének bővítését és az alábbiak szerinti kiegészítő napirendi pontok megvitatását javasolja:

11. Határozati javaslat HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZAMENTI VIZMUVEK KFT. gazdasági társaság kollektív szerződésének jóváhagyásáról

17. Határozati javaslat a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat felügyelő bizottsága egy tagjának felmentéséről és kinevezéséről

18. Határozati javaslat a horgosi POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK KFT. Gazdasági Társaság felügyelő bizottsága felmentéséről

19. Határozati javaslat a horgosi POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK KFT. Gazdasági Társaság felügyelő bizottsága kinevezéséről

a 11.–15. napirendi pont 12.–16. legyen, a képviselői kérdések pedig 20. napirendi pont legyen.

I n d o k o l d s

A HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZAMENTI VIZMUVEK KFT. Gazdasági Társaság összeállította a kollektívszerződés javaslatát, és azt jóváhagyásra megküldte a képviselő-testületnek. A benyújtott kezdeményezés tartalmazza azt a javaslatot, hogy a kollektív szerződés érvényességi idejének letelte előtt felbontsa a 2018. július 27-én kelt 380-0001 sz. szerződést, és elfogadja az újat mivel, a Szerb Köztársaság területén a kommunális tevékenységet folytató állami vállalatok számára létrehozott új különleges kollektív szerződést.

A Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület 2018. június 19-én kelt 02-54/2018-I/B sz. határozatával kinevezte a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat felügyelő bizottságát. A fenti határozattal Petković Duško magyarkanizsai lakos lett kinevezve a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat felügyelő bizottsága tagjává. 2021. április 15-én Petković Duško írásban lemondott a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat felügyelő bizottságában betöltött tagságáról. A Magyarkanizsa község által alapított közvállalatok felügyelő bizottsági tagjavaslatáról szóló rendelet 2. szakasz 1. bekezdésében (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.) (a továbbiakban rendelet) meg van határozva, hogy a község által alapított közvállalatok felügyelő bizottsági tagjait és elnökét (a továbbiakban: felügyelő-bizottság) ezzel a

rendelettel összhangban a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület nevezi a Községi Tanács javaslatára. A rendelet rendelkezéseivel összhangban a Magyarkanizsai Községi Tanács javasolta a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvéallalat felügyelő bizottságának tagjelöltjét Milojević Radomirt, az ügyintézési és mandátumügyi bizottság áttekintette a jelölt dokumentációját és kedvezően véleményezte, hogy a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvéallalat felügyelő bizottsága tagjává Milojević Radomir okl. iparirányítási mérnök magyarkanizsai lakos kapjon kinevezést, mivel a jelölt teljesíti a törvényben és a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvéallalat alapszabályában előírt feltételeket.

A Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület 2017. május 25-én 02-163/2017-I/B számon határozatot hozott a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság felügyelő bizottságának kinevezéséről, amely a felügyelő bizottsági elnököt és tagokat négy évre nevezte ki. Tekintettel arra, hogy a gazdasági társaság felügyelő bizottsága elnökének és tagjainak lejár a megbízási ideje a Magyarkanizsa község által alapított közvéallalatok felügyelőbizottsági tagjavaslatának eljárásáról szóló rendeletben (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.) foglaltakkal összhangban a Magyarkanizsai Községi Tanács megküldte javaslatát a horgosi Tisza Menti Vízművek Kft. Korlátolt Felelősségű Társaság felügyelő bizottsági tagjelöltjeiről az Ügyintézési- és mandátumügyi bizottságnak, amely áttekintette az összes beérkezett javaslatot és a mellékelt bizonylatokat, továbbá ellenőrizte a közvéallalatok jogi státusát szabályzó törvényben előírt feltételek teljesítését, összeállította a listát a tagjelöltekről, amelyek a benyújtott bizonylatok alapján eleget tesznek a felügyelő bizottságba való kinevezés feltételeinek, elvégezte a tagjelöltek szakképzettségének és szaktudásának kiértékelését a javaslatokhoz mellékelt adatok és bizonylatok, valamint írásos és szóbeli ellenőrzés alapján, összeállította a legfeljebb hat felügyelőbizottsági tagjelöltből álló ranglistát, amelyet megküldött a Magyarkanizsai Község Tanácsnak.

A fentieknek és a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület ügyrendi szabályzata 87. szakaszában (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 9/19. és 30/20. sz.) foglaltaknak megfelelően a Magyarkanizsai Községi Tanács a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület VIII. ülése napirendjének bővítését javasolja.



Fejsztámer Róbert,
a Községi Tanács elnöke

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Општинско веће општине Кањижа
Број: 02-143/2021-I
Дана: 26.5.2021. год.
Кањижа

**СКУПШТИНА ОПШТИНЕ КАЊИЖА
ПРЕДСЕДНИКУ СКУПШТИНЕ ОПШТИНЕ КАЊИЖА**

КАЊИЖА

Предмет: Предлог за допуну дневног реда VIII седнице Скупштине општине Кањижа

Сагласно одредбама члана 87. Пословника Скупштине општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 9/19 и 30/20) Општинско веће општине Кањижа, предлаже допуну дневног реда VIII седнице Скупштине општине Кањижа која ће се одржати 27.5.2021. године и разматрање допунских тачака дневног реда према следећем:

11. Предлог Решења о давању сагласности на Колективни уговор привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

17. Предлог Решења о разрешењу и именовању члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа

18. Предлог Решења о разрешењу Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

19. Предлог Решења о именовању Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

с тим, да тачке од 11. до 15. буду тачке од 12. до 16., а да одборничка питања буду 20. тачка дневног реда.

Образложење

Привредно друштво POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS сачинило је предлог Колективног уговора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS и доставило исти на сагласност Скупштини општине. У достављеној иницијативи се наводи предлог да се пре истека рока важења Колективног уговора, откаже Колективни уговор бр. 380-0001 од 17.07.2018. године и да се усвоји нови због постојања новог Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС.

Скупштина општине Кањижа је дана 19. јула 2018. године именовала Надзорни одбор Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа Решењем бр. 02-54/2018-I/Б. Наведеним решењем Душко Петковић из Кањижа именован је за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа. Дана 15. априла 2021. године Душко Петковић дао је писмену оставку на функцију члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа. Чланом 2. став 1. Одлуке о предлагању кандидата за чланове Надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) (у даљем тексту: Одлука), утврђено је да Председника и чланове надзорног

одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа (у даљем тексту: надзорни одбор), именује Скупштина општине Кањижа, на предлог Општинског већа у складу са овом одлуком. У складу са одредбама Одлуке, Општинско веће општине Кањижа предложило је Радомира Милојевића за кандидата за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне делатности „Комуналац“ Кањижа, а Административно-мандатна комисија размотрила је документацију и дала позитивно мишљење да се Радомир Милојевић, инжењер индустријског менаџмента из Кањиже именује за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, јер исти испуњава услове утврђене Законом и Статутом Јавног предузећа за комуналне делатности „Комуналац“ Кањижа.

Скупштина општине Кањижа је дана 25. маја 2017. године донела Решење о именовању Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOSЬ бр. 02-163/2017-I/Б којим су председник и чланови Надзорног одбора именовани на период од четири године. С обзиром да председнику и члановима Надзорног одбора привредног друштва истиче мандат и у складу са одредбама Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020). Општинско веће општине Кањижа доставило је предлог кандидата за члана Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOSЬ Административно-мандатној комисији која је прегледала све приспеле предлоге и приложене доказе и проверава испуњеност услова за именовање кандидата прописаних законом којим се уређује правни положај јавних предузећа, саставила је списак кандидата који на основу поднетих доказа испуњавају услове за именовање за члана надзорног одбора, ради спровођења поступка провере стручне оспособљености и знања, оцењивала је стручну оспособљеност и знања кандидата након увида у податке и приложене доказе уз предлоге кандидата и спроведене писане и усмене провере, утврдила је ранг листу са највише шест кандидата за чланове надзорног одбора и доставила је исту Општинском већу општине Кањижа. Општинско веће припремило је предлог акта о именовању чланова надзорног одбора у складу са ранг листом кандидата и доставило је га Скупштини општине Кањижа ради усвајања, а Скупштина општине Кањижа је сагласно наведеном донела решење као у диспозитиву.

У складу са наведеним и одредбама члана 87. Пословника Скупштине општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 9/19 и 30/20) Општинско веће општине Кањижа, предлаже допуну дневног реда VIII седнице Скупштине општине Кањижа.



Председник Општинског већа
Роберт Фејстамер

Javaslat

Magyarkanizsa község alapszabálya 40. szakasza (Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapja, 2/20 sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) alapján, a munkatügyi törvény 247. és 263. szakaszával (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09., 32/2013. 75/14., 13/17. – alkotmánybírósági határozat, 113/2017. és 95/2018. sz.– hiteles értelmezés) összefüggésben a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület 2021. _____-án tartott ülésén meghozta az alábbi

H A T Á R O Z A T O T

A HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. GAZDASÁGI TÁRSASÁG KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉNEK JÓVÁHAGYÁSÁRÓL

I.

JÓVÁHAGYJA a képviselő-testület a **HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság** kollektív szerződését.

II.

Fejsztámer Róbert magyarkanizsai polgármestert a képviselő-testület **MEGHATALMAZZA**, hogy Magyarkanizsa község – mint a **HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság** alapítója – nevében aláírja a **HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság** 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-____/2021-I
Kelt: 2021. ____-án
Magyarkanizsa

Lackó Róbert,
a Községi Képviselő-testület elnöke

I n d o k o l á s

Előterjesztő: a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság

Jogalap: Munkatügyi törvény (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09., 32/2013. 75/14., 13/17. – alkotmánybírósági határozat, 113/2017. és 95/2018. – hiteles értelmezés), Magyarkanizsa község alapszabálya (Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapja, 2/20. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg)

Indok: A munkatügyi törvény 247. szakasza (Az SZK Hivatalos Közlönye, 24/05., 61/05., 54/09., 32/2013. 75/14. és 13/17. sz. – alkotmánybírósági határozat) 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 HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság (a továbbiakban: gazdasági társaság) összeállította a kollektívszerződés-javaslatát, és azt jóváhagyásra megküldte a képviselő-testületnek.

A benyújtott kezdeményezés tartalmazza azt a javaslatot, hogy a kollektív szerződés érvényességi idejének letelte előtt felbontsa a 2018. július 27-én kelt 380-0001 sz. szerződést, és elfogadja az újat mivel meghozták a Szerb Köztársaság területén a kommunális tevékenységet folytató állami vállalatok számára létrehozott új különleges kollektív szerződést.

A HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság kollektív szerződésének javaslatára a közcivilizáció reprezentatív szakszervezetének nem volt észrevétele. A Magyarokanizsai Községi Tanács megerősítette a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság kollektív szerződésének jóváhagyásáról szóló határozat javaslatát, és azt további eljárásra a képviselő-testület elé utalta. Az itteni javaslat a polgármestert meghatalmazza, hogy az alapító nevében aláírja a szóban forgó kollektív szerződést.

Végrehajtja és határidő: Magyarokanizsai Községi Képviselő-testület – 8. ülés

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

Предлог

На основу члана 40. Статута општине Кањижа („Службени лист општине Кањижа”, бр. 2/2020 – пречишћен текст), а у вези са чланом 247. и 263. Закона о раду („Сл. гласник Републике Србије”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) Скупштина општине Кањижа, на седници одржаној __. _____ 2021. године, донела је

Р Е Ш Е Њ Е

о давању сагласности на Колективни уговор привредног друштва **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS**

I

ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Колективни уговор привредног друштва **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS**.

II

ОВЛАШЋУЈЕ СЕ Роберт Фејстамер, председник општине Кањижа, да у име општине Кањижа, као оснивача привредног друштва **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** потпише Колективни уговор друштва **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS**.

III

Ово решење објавити у „Службеном листу општине Кањижа”.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине Кањижа
Број: 02-____/2021-I
Датум: __. __. 2021. године
Кањижа

Председник Скупштине општине
Роберт Лацко

Образложење

Предлагач: привредно друштво **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS**
Правни основ: Закон о раду („Сл. гласник Републике Србије“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), Статут општине Кањижа („Службени лист општине Кањижа”, бр. 8/2017 – пречишћен текст)
Разлог: Одредбама члана 247. Закона о раду („Сл. гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) прописано је да колективни уговор код послодавца за јавна предузећа и јавне службе закључују: оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор. Сходно наведеном, привредно друштво **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** (у даљем тексту: привредно друштво) сачинило је предлог Колективног уговора привредног друштва **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** и доставило исти на сагласност Скупштини општине. У достављеној иницијативи се наводи предлог да се пре истека рока важења Колективног уговора, откаже Колективни уговор бр. 380-0001 од 17.07.2018. године и да се усвоји нови због постојања новог Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС. На предлог Колективног уговора привредног друштва **POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS**

репрезентативни синдикат привредног друштва није имао примедбе. Општинско веће општине Кањижа утврдило предлог решења о давању сагласности на Колективни уговор привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS и упутило исти скупштини општине на даљи поступак. Овим предлогом се овлашћује председник општине да у име оснивача потпише предметни колективни уговор.

Ознака извршиоца и рок за извршење: Скупштина општине Кањижа – 8. седница

Извор средстава потребних за реализацију: Нису потребна средства за реализацију

На основу члана 248. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)

POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS (у даљем тексту: Послодавац) које заступа директор **ДУШАН ГЛИШИЋ**

ОПШТИНА КАЊИЖА (у даљем тексту: Оснивач) коју заступа председник општине, **Роберт Фејстамер**

и

За репрезентативни синдикат – **СИНДИКАТ „НЕЗАВИСНОСТ“ POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** (у даљем тексту: Синдикат), коју заступа повереник **Милица Бенде**

закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Колективним уговором привредног друштва **POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се уређују се права, обавезе и одговорности запослених у привредном друштву **POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** (у даљем тексту: запослени), обавезе привредног друштва **POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOS** (у даљем тексту: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

Члан 2

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора се уређују се уговором о раду, у складу за Законом о раду (у даљем тексту: Закон).

Члан 3

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом и Посебним колективним уговором из члана 1. Колективног уговора.

Члан 4

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора из члана 1. Колективног уговора.

II РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 5

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Правилник из става 1. овог члана доноси Послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Радни однос се заснива у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Члан 6

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

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

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

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

Под чланом уже породице у смислу става 3. тач. 2. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да у року од 24 сата обавести Послодаваца.

Члан 7

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног посла, послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене правилником о организацији и систематизацији послова

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из претходног става овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

2. Посебни случајеви заснивања радног односа

Члан 8

Запослени могу да се приме у радни однос на један од следећих начина:

1. у својству приправника;
2. са претходном провером радних способности;
3. са пробним радом.

Тестови или питања из става 1. тачка 2. овог члана, не могу да садрже незаконите, неморалне и дискриминационе одредбе, а питања и морају бити јединствена за све кандидате.

Члан 9

Послодавац 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, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником о организацији и систематизацији послова.

Дужина трајања приправничког стажа утврђује се уговором о раду, и то:

- на пословима за које се тражи високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) - 12 месеци;

- на пословима за које се тражи високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - девет месеци;

- на пословима за које се тражи средње образовање (у трајању три или четири године) - шест месеци.

Послодавац може образовати посебну комисију или одредити лице (ментора) за надзор над радом приправника, и након тога за утврђивање оспособљености приправника за самосталан рад.

Ментор или лице које врши надзор над радом приправника, мора имати исти или виши степен стручне спреме у односу на приправника чији се рад прати.

Члан 10

Претходна провера радних способности може бити услов за рад на пословима за које се траже поседовање посебних знања и вештина, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова.

Ако кандидат постигне задовољавајуће резултате на претходној провери радних способности стиче услов за заснивање радног односа, уз дискреционо право Послодавца да донесе одлуку о избору између кандидата који су задовољили или да одлуку о избору не донесе.

Члан 11

Пробни рад може да се уговори са запосленима за обављање посла на основу Правилника о организацији и систематизацији послова, којим су у опису посла наведени повезани, односно сродни послови.

Пробни рад може да се уговори најдуже за период до шест месеци по заснивању радног односа. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла.

По истеку периода пробног рада:

1. радни однос се наставља у случају да је запослени показао одговарајуће радне и стручне способности, без посебне одлуке;
2. радни однос престаје у случају да запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности, што се констатује решењем.

Послодавац може образовати посебну комисију, или одредити лице (ментора) за надзор над радом запосленог, и након тога за утврђивање оспособљености запосленог.

Ментор или лице које врши надзор, мора имати исти или виши степен стручне спреме у односу на лице чији се пробни рад прати.

3. Премештај запосленог на други одговарајући посао

Члан 12

Запослени се распоређује на посао због којег је и засновао радни однос и који је утврђен уговором о раду.

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

1. кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
2. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
3. ако се смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
4. кад дође до промене у организацији и технологији рада;
5. кад се отворе нови послови у процесу рада;
6. кад запослени то захтева а послодавац прихвати;
7. због замене одсутног запосленог.

Премештај запосленог у смислу става 1. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно анексом уговора о раду, у складу са законом.

4. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 13

У складу са актом о процени ризика утврђују се радна места са повећаним ризиком на којима се обављају одређени послови утврђени актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радном месту са повећаним ризиком.

Ако запослени у току обављања послова са повећаним ризиком изгуби здравствену способност за рад на тим пословима, Послодавац је дужан да таквом запосленом обезбеди рад на другим одговарајућим пословима, у складу са законом.

На пословима са повећаним ризиком не могу да раде жене за време трудноће и мајке са дететом до три године живота.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 14

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време, који не може бити краћи од четири часа дневно.

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

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативног синдиката, те да у захтеву за доставу мишљења образложи потребу за обављањем послова са непуним радним временом.

Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење из става 3. овог члана достави Послодавцу у року од 3 радна дана.

Члан 15

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом код Послодавца или уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом код послодавца.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 16

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, зависно од потреба процеса рада, технолошких и организационих промена и увођења новог начина и организације рада, у складу са планом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

План и програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са планом развоја, доноси директор.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 17

Пуно радно време у радној недељи, са полчасовном дневном паузом износи, по правилу, 40 часова.

Послодавац може да утврди радно време краће од 40 часова, али не краће од 36 часова недељно, ако увођење краћег радног времена обезбеђује услове за ефикаснији рад.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Време приправности код Послодавца одређује се:

а) у Сектору Водоканал за запослене у дежурној служби одржавања водовода и електродиспечере време приправности одређује се од 19 часова до 7 часова наредног дана;

б) у Сектору Хидроградња и Водоканал се сагласно Оперативном плану одређују запослени и време приправности, ради реализације активности из уговора о зимском одржавању путева;

ц) за све запослене за случај ванредне ситуације коју прописују надлежни органи, односно локална самоуправа.

Накнада за приправност се не исплаћује уколико је такав рад вреднован у оквиру коефицијента за то радно место.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Појединачне акте који се односе на радно време и време приправности за запослене доноси

Послодавац у складу са Законом.

2. Скраћено радно време

Члан 18

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом и општим актом, на којима поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно степену штетног дејства услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише за 10 часова недељно.

Послови са скраћеним радним временом утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца, а на основу стручне анализе, у складу са законом и актом о процени ризика.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

3. Прековремени рад

Члан 19

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленог обавести о увођењу прековременог рада, по правилу, најкасније 24 часа пре отпочињања таквог рада, када је неопходно да се заврши процес рада.

Сменски рад у трајању од 8 или 12 часова не сматра се прековременим радом, уколико је код Послодавца организован такав рад.

У случају да је рад дужи у односу на став 5 овог члана у смислу прерасподеле радног времена, на разлику времена трајања рада се примењује принцип увећања ефективних часова рада увећаног за 26%.

Приликом одређивања запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководиоца треба да води рачуна како о потреби процеса рада, тако и о интересима и обавезама запосленог.

4. Распоред радног времена

Члан 20

По правилу, радна недеља траје пет радних дана, а дневно радно време по правилу, 8 часова.

Субота и недеља су по правилу нерадни дани.

Изузетно од става 1. овог члана, ако се код Послодавца рад обавља у сменама, ноћу или ако то захтева природа и организација рада, Послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радних дана утврђује Послодавац и о томе најмање седам дана пре промене, писаним путем обавештава запослене.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду радног времена пре почетка рада, осим у случајевима предвиђеним законом.

5. Прерасподела радног времена

Члан 21

Послодавац доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за све послове, за групу послова или за поједини посао, у складу са законом.

Послодавац је дужан да писаним путем обавести запослене на које се односи прерасподела радног времена, најмање пет дана пре примене прерасподеле.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може се вршити прерасподела радног времена.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

6. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 22

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Ако је рад организован у сменама које укључују рад ноћу, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 23

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се не може користити на почетку и на крају радног времена.

Запослени који ради непрекидно 12 часова дневно у смени има право на одмор у два дела у току дневног рада у трајању од по 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена и најмање 15 минута за запослене који раде дуже од четири а мање од шест часова дневно.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 45 минута ако ради дуже од 10 часова дневно.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно, у оквиру 24 часа, а запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду (прерасподела радног времена) има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 2. овог члана у складу са законом.

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

2. Годишњи одмор

Члан 24

Запослени има право на годишњи одмор у складу са колективним уговор и уговором о раду.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

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

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

1. по основу радног искуства

- 1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,
- 2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,
- 3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и
- 4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;

2. по основу степена образовања и оспособљености за рад:

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

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

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

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

3. по основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате – до 5 радних дана

4. по основу услова рада:

1) за запослене који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана,

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и

3) за рад у сменама - 1 радни дан;

4) запослени инвалид рада - 3 радна дана

5. по основу бриге о деци и члановима уже породице:

1) родитељу, усвојитељу, старатељу и хранитељу са дететом до 14 година живота, - 2 радна дана

2) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

Под чланом уже породице у смислу става 4. тачка 5. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Под радним искуством запосленог сматрају се године проведене на раду.

Под запосленим инвалидом рада у смислу става 4. тачка 4) подтачка 4) подразумевају се инвалиди рада II и III категорије и запослени са преосталом радном способношћу,

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати најдуже 33 радних дана.

Члан 25

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

Дужина трајања и време коришћења годишњег одмора одређује се решењем, који доноси директор, односно овлашћено лице послодавца, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доноси у електронској - писаној форми и доставља најкасније 15 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније седам радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, а послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

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

Члан 26.

Руководилац организационе јединице најкасније до 31. марта израђује план годишњих одмора за текућу годину који садржи: име и презиме запосленог, број дана годишњег одмора сагласно критеријумима утврђеним овим Колективним уговором, начин (једнократно или у деловима) и време коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора.

3. Плаћено одсуство

Члан 27

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

1. ступања у брак - 5 радних дана

2. порођаја супруге или усвојење детета - 5 радних дана

3. склапање брака и порођај другог члана уже породице - 3 радна дана

4. смрти члана уже породице - 5 радних дана
 5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана
 6. теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи - 5 радних дана
 7. селидбе сопственог домаћинства
 - на подручју истог насељеног места - 2 радни дан,
 - а из једног у друго насељено место - 3 радна дана,
 8. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада – до 6 радних дана
 9. отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом – 3 радна дана
 10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - до 7 радних дана
 11. учествовања на радно-производним и спортским такмичењима - у дужини трајања такмичења, а најдуже 5 радних дана
 12. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 2 радна дана.
- Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, Послодавац може да одобри запосленим одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведену у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у зајеничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем Послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

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

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

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

4. Одсуство без накнаде зараде (Неплаћено одсуство)

Члан 28

Послодавац може да запосленом, у оправданим случајевима и на лични захтев, омогући неплаћено одсуство.

Послодавац може запосленом да омогући одсуство без накнаде зараде (у даљем тексту: неплаћено одсуство) у трајању до 5 радних дана месечно, односно до 10 радних дана годишње када то не ремети процес рада, и то:

- ради неге члана уже породице
- за случај смрти сродника који није члан уже породице.

На образложен и документован захтев запосленог, послодавац може запосленом да одобри коришћење неплаћеног одсуства у трајању до 30 дана годишње, и то:

- за изградњу сопствене стамбене зграде
- ради рехабилитације, односно бањског лечења о трошку запосленог
- ради личног усавршавања (школовање, специјализација или други вид стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу).

На образложен и документован захтев запосленог, послодавац може запосленом да одобри коришћење неплаћеног одсуства у трајању до 60 дана годишње, и то:

- посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству
- обављања неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити.

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

На образложен и документован захтев запосленог, послодавац може да одобри запосленом коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању од трајања утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана ако то не ремети процес рада.

Запослени је дужан да захтев за неплаћено одсуство у писаном облику достави послодавцу најкасније 30 дана пре дана почетка коришћења неплаћеног одсуства.

За време одсуствовања са рада без накнаде зараде – запосленом мирују права и обавезе из радног односа ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 29

Послодавац је обавезан да обезбеди услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и позитивним прописима о безбедности и заштити здравља на раду, а запослени су обавезни да се придржавају прописаних мера за безбедан и здрав рад.

Члан 30

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленом за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде у висини просечно остварене зараде у претходних 12 месеци.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 31

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести Послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 32

Запослени који због не спроведених мера од којих му прети непосредна опасност за живот и здравље одбије да ради, све док се те мере не обезбеде, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, не чини повреду радне обавезе и не може му се по том основу отказати уговор о раду.

Док се не спроведу прописане мере за безбедан и здрав рад, послодавац може преместити запосленог само на друге послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос.

За време премештаја из става 2. овог члана запослени има право на зараду за послове које обавља, а која не може бити нижа од накнаде зараде из става 1. овог члана.

Члан 33

Када му прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана по стицању услова запослени је обавезан да обавести непосредног руководиоца или за то одговорно лице.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавцу, нити чини повреду радне обавезе и дисциплине.

У случају из става 1. овог члана, када запослени напусти радно место, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 34

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски и правилно користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица, као и да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у

стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 35

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1. да има прописану стручну спрему;
2. да је здравствено способан за обављање послова са повећаним ризиком;
3. да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин;
4. да није млађи од 18;
5. да није особа са инвалидитетом.

Члан 36

Запослена жена за време трудноће и мајка са дететом до три године не може да ради на пословима са повећаним ризиком.

Послодавац не може одредити запослену жену да ради на радном месту са повећаним ризиком који би могао да јој угрози остваривање материнства, без њене сагласности и изричите писане изјаве да је упозната са ризицима тог радног места, утврђеним актом о процени ризика.

Члан 37

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада, обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодичне лекарске прегледе у току рада.

Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, као и други запослени за које је предвиђен претходни и периодични лекарски преглед, дужни су да исти обаве на основу упута послодавца, односно руководиоца организационих делова послодавца.

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

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 38

Запослени имају право на додатне и једнократне паузе у циљу заштите њиховог здравља када раде на радном месту са повећаним ризиком, а на којима је утврђено скраћено радно време.

Члан 39

Запослени који обављају послове на радном месту са повећаним ризиком, особе са инвалидитетом, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада.

Члан 40

Запослени који је професионално оболео не може трпети никакву штету нити сносити било какве трошкове због тога што је професионално оболео.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом запосленом обезбеди радно место које одговара његовим телесним и психичким могућностима и здравственом стању, у складу са законом.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 41

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 42

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, такав рад могао да погорша његово здравствено стање, односно

који послови би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 43

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који поред посебних услова испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 44

Запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају:

1. на којима се обавља нарочито тежак рад, рад под земљом, под водом или на великој висини
2. који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације
3. који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 45

Запослена за време трудноће и запослена која доји не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

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.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу само на основу његове писмене сагласности.

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

Права из става 5., 6. и 7. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 46

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Члан 47

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора,

тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породичског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 48

Запослена жена има право на породичско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породичско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породичског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породичског одсуства.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породичско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 47. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 49

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породичског одсуства има право да користи породичско одсуство, у трајању утврђеном у члану 47. овог Колективног уговора.

За време породичског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена односно отац детета има право на накнаду зараде.

Члан 50

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, има право да по истеку породичског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета, а на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена у смислу става 1. овог члана запослени има право на зараду у складу са уговором о раду а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Права из овог члана има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 51

Један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, одн. старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску односно старатељску породицу наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета има право да ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуствовања са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ односно старатељ детета има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 52

Родитељ или старатељ који се стара о особи оштећеној церебралном, дечијом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких оболења, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 53

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права Законом није другачије одређено.

Члан 54

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откажи Уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 55

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, који не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину (особа са инвалидитетом) послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. Закона, запослени се сматра вишком у смислу овог Колективног уговора.

Члан 56

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са Законом.

1. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 57

Репрезентативни синдикат код Послодавца именује два представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Члан 58

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

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

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

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

Члан 59

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања послова везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за

обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 60

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

Члан 61

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

1. са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
2. са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
3. о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
4. са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
5. о другим питањима у складу са општим актом код послодавца.

Члан 62

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући увид у податке и информације неопходне за несметано обављање послова.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 63

Представник запослених за безбедност и здравље на раду је дужан да једном у шест месеци, односно увек када одбор репрезентативног синдиката то захтева, информише одбор репрезентативног синдиката о свом раду.

Члан 64

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

1. директора Послодавца;
2. лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
3. руководиоца дела процеса рада;
4. одбор за безбедност и здравље на раду;
5. одбор репрезентативног синдиката.

Члан 65

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, у вези уочених неправилности у примени прописа о безбедности и здрављу на раду дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности за отклањање уочених неправилности и о томе у писаном облику, најкасније у року од три дана, извести одбор за безбедност и здравље на раду и директора Послодавца.

Члан 66

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

1. непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
2. непосредно комуницира са запосленима у случају непосредне опасности по живот и здравље;
3. прима усмене и писане представке запослених;
4. непосредно комуницира са лицем одређеним од стране Послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
5. даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
6. прати поштовање прописа о безбедности и здрављу на раду и инсистира на отклањању уочених недостатака;
7. да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

2. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 67

Одбор за безбедност и здравље на раду код Послодавца има три члана.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. два представника запослених;
2. једно лице одређено од стране Послодавца.

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

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

Члан 68

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

Одбор за безбедност и здравље на раду има обавезу да заседа најмање три пута у току календарске године.

Директор може увек променити члана одбора - представника Послодавца.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова, с тим да председник одбора мора бити из реда представника запослених.

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

Члан 69

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

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

Члан 70

Одбор за безбедност и здравље на раду остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијама.

Одбор за безбедност и здравље на раду може од Управе за безбедност и здравље на раду да тражи мишљења о примени прописа о безбедности и здрављу на раду.

Члан 71

Општим актом код послодавца утврђују се врста средстава и опреме личне заштите (основно

заштитно средство и средство по потреби) за обављање појединих послова, као и време (рок) трајања заштитних средстава, у складу са актом о процени ризика.

Члан 72

Послодавац је дужан да на свој терет запослене осигура за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђивања накнаде штете, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор уз мишљење синдиката.

Полодавац може у циљу превенције радне инвалидности да поред осигурања из става 1. Овог члана да осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика, у увећаном износу утврђеном општим актом код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Послодавац може уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање и за случај болести и хируршких интервенција у складу са програмом пословања.

Члан 73

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативном синдикату поднесе шестомесечни извештај о раду.

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 74

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- 3) других примања по основу радног односа у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом из става 2. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1-4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 75

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

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

2. Основна зарада

Члан 76

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- 1) коефицијента посла
- 2) вредности радног часа
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Основна зарада запосленог утврђује се у новчаном износу, за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

Под временом проведеним на раду подразумевају се ефективни часови рада запосленог у месецу за који се врши обрачун зараде.

Вредност радног часа за обрачун основне зараде не може бити нижа од цене радног часа, утврђене од стране Социјално-економског савета Републике Србије, која је у моменту потписивања овог Колективног уговора 183,93 динара/час, у нето износу.

Члан 77

Маса за зараде запослених код Послодавца утврђује се Програмом пословања Послодавца за календарску годину, у складу са законом и овим Колективним уговором, на који сагласност даје надлежан орган Оснивача.

Поред масе зарада запослених из претходног става овог члана посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад у висини од 1,5% на годишњем нивоу од укупне масе зарада.

Месечна бруто маса зарада из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се Програмом пословања Послодавца за календарску годину, на који сагласност даје надлежан орган Оснивача.

Маса зарада за запослене расподељује се на основу критеријума утврђених законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 78

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова за обрачун и исплату зарада одређује се у распону од 1 до 4.

Коефицијенти по групама послова утврђени се према следећем:

Групе	Сложеност и захтев стручности	основни коэф.	додатни коэф.	укупни коэф.
I	Обухвата најједноставније послове			
1	физички радник	1,01		1,01
II	Обухвата послове неквалификованог, полувалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада			
2	помоћни радник хидроградње	1,01		1,01
3	помоћни радник на отпадној води и упов	1,01		1,01
4	помоћни радник водовода	1,01		1,01
III	Обухвата послове који се могу обављати са положеном интерном квалификацијом			
5	чистачица	1,05		1,05
6	помоћни радник на одржавању објеката	1,05		1,05
IV	Обухвата средње сложене послове КВ радника и послове који се обављају под најтежим условима са специфичним средствима рада у комуналној и грађевинској делатности. Ови послови захтевају одређену квалификацију са положеним испитима за одређене категорије возача, дизаличара, руковаоца			
7	службеник обезбеђења II	1,14		1,14
8	монтер водовода и канализације	1,14		1,14
9	зидар, тесар, бетонирач	1,14		1,14
10	монтер, бравар, варилац II	1,14		1,14

11	руковалац грађевинском машином - радник на отпадној води	1,17		1,17
12	возач II	1,17		1,17
13	возач – руковалац грађевинским машинама III	1,17		1,17
14	руковалац грађевинским машинама III	1,17		1,17
15	помоћни водоинсталатер	1,17		1,17
16	монтер, бравар, варилац I	1,20		1,20
17	монтер гасних инсталација	1,20		1,20
18	монтер топлотних инсталација	1,20		1,20
19	електродиспечер III	1,22		1,22
20	службеник обезбеђења I	1,22		1,22
21	водоинсталатер III	1,23		1,23
22	оператер на УПОВ Кањижа	1,24		1,24
23	руковалац камиона са цистерном - радник на отпадној води	1,24		1,24
24	руковалац грађевинском машином и електро постројењима на отпадној води	1,24		1,24
25	возач I	1,24		1,24
26	возач - руковалац грађевинским машинама II	1,24		1,24
27	руковалац грађевинским машинама II	1,24		1,24
28	аутомеханичар II	1,28		1,28
29	електродиспечер II	1,28		1,28
30	водоинсталатер II	1,28		1,28
31	одговорно лице службе самозаштите	1,30		1,30
32	електродиспечер I	1,31		1,31
33	водоинсталатер I	1,31		1,31
34	радник на детекцији губитака на водоводу	1,32		1,32
35	аутомеханичар I	1,32		1,32
36	возач - руковалац грађевинским машинама I	1,40		1,40
37	руковалац грађевинским машинама I	1,40		1,40
V	Ова група послова обухвата послове у Администрацији, средње сложене послове који се понављају и за које је потребан одговарајући испит за обављање истих			
38	грађевински техничар водоканала	1,17		1,17
39	инкасант	1,24		1,24
40	грађевински техничар техничке припреме	1,24		1,24
41	грађевински техничар – сарадник за јавну набавку	1,24		1,24
42	књиговођа	1,32		1,32
43	референт наплате воде за Кањижу	1,32		1,32
44	благајник – обрачунски службеник	1,40		1,40
45	грађевински техничар – административни сарадник за послове БИЗНР	1,44		1,44
46	санитарни референт и администратор водоканала	1,49		1,49
VI	Обухвата сложеније послове везане за организацију рада у одређеним службама, на терену, у радионици итд. Ови послови захтевају посебна знања и организациону способност са положеним посебним стручним испитима за одговарајућу струку			

47	бригадир на отпадној води	1,24		1,24
48	бригадир градилишта	1,24		1,24
49	главни магационер	1,34		1,34
50	набављач, противпожарни референт	1,34		1,34
51	бригадир бравара	1,34		1,34
52	руководилац службе за однос са потрошачима	1,51		1,51
53	контиста, заменик руководиоца сектора финансија	1,53		1,53
54	референт административних послова	1,57		1,57
55	руководилац службе водовода	1,61		1,61
56	руководилац службе отпадне воде	1,61		1,61
57	руководилац градилишта	1,61		1,61
58	руководилац службе самозаштите и електродиспечера	1,93		1,93
VII	Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативнo и стручно вођење процеса рада, сложене послове на пропреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим службама и слично. За обављање ових послова потребна је висока или виша школска спрема са одговарајућим стручним испитима			
59	референт информатике	2,12		2,12
60	руководилац службе радионице и референт саобраћаја	2,38		2,38
61	референт за планове, набавке и осигурање	2,38		2,38
62	правник	2,38		2,38
63	дипломирани грађевински инжењер хидросмера	2,38		2,38
VII	Обухвата најсложеније и специјализоване послове везане за руковођење, за организационо, оперативнo и стручно вођење процеса рада, послове руковођење одговарајућим секторима привредног друштва. За обављање ових послова потребна је висока или виша школска спрема са одговарајућим стручним испитима (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005.)			
64	руководилац сектора финансија	2,55	0,08	2,63
65	руководилац сектора општих, правних и имовинских послова	2,55		2,55
66	руководилац сектора водоканал	2,55		2,55
67	руководилац сектора хидроградње	2,55		2,55
68	руководилац сектора техничке припреме - одговорно лице за БИЗНР	2,55	0,25	2,80
69	руководилац техничког ресора	2,63	0,42	3,05
70	директор	3,65		3,65

У уговору о раду у складу са овим Колективним уговором за послове руковођења осим за директора могу се утврдити додатни коефицијенти од 0,05 до 0,70.

Члан 79

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове.

3. Зарада по основу радног учинка

Члан 80

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

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

Зарада код послодавца по основу радног учинка, утврђује се на основу елемената утврђених овим Колективним уговором, у складу са законом.

Члан 81

Послодавац је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада, односно критеријумима и мерилима за утврђивање зарада, као и са њиховим променама.

Послодавац доставља репрезентативном синдикату нормативе и стандарде рада, односно критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог.

Када дође до значајне промене техничко-технолошке опремљености процеса рада, Послодавац може извршити измене норматива и стандарда рада без сагласности синдиката, поштујући прописане техничко-технолошке нормативе нове опреме.

У случају из претходног става, синдикат може захтевати да Послодавац формира комисију која ће извршити стручну анализу норматива и стандарда.

Комисија из претходног става чине стручњаци које споразумно одреде Послодавац и синдикат, у складу са општим актом.

Налаз комисије је обавезујући за стране у спору ако се обе стране сагласе.

Члан 82

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити за 20% по основу радног учинка.

Директор, на предлог непосредног руководиоца, утврђује радни учинак запослених на следећи начин:

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

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

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

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

Непосредни руководиоца запосленог је дужан да предлог за увећање или смањење зараде запосленог сачини у писаној форми са образложењем које садржи конкретне разлоге за увећање или смањење зараде.

Члан 83

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама, у складу са следећим критеријумима:

1. квалитет, тачност и благовременост извршавања послова;
2. допринос тимском раду;
3. радна дисциплина;
4. радно искуство;
5. други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени уговором о раду.

4. Увећана зарада

Члан 84

Запослени има право на увећању зараду, и то:

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

основице

3. по основу рада у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице

4. за прековремени рад - 26% од основице

5. за рад недељом - 10% од основице

6. за рад недељом – 26% за запослене који по прерасподели радног времена не треба да раде недељом;

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

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 85

Основицу за обрачун увећане зараде из претходног члана чини основна зарада, утврђена у складу са овим Колективним уговором или уговором о раду.

5. Минимална зарада

Члан 86

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, временаведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде ако:

- постоје поремећаји у пословању,

- због тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има недостатак посла,

- ако је очигледно да Послодавац не може да одржи зараде на уговореном нивоу,

- у другим оправданим случајевима када је то неопходно ради одржавања ликвидности пословања.

Одлука о исплати минималне зараде се односи на све запослене код Послодавца, односно на запослене организационог дела Послодавца чији финансијски резултати могу бити исказани самостално и независно од других делова организовања Послодавца.

6. Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.)

Члан 87.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), по одлуци Надзорног одбора.

Одлуком о распоређивању добити коју донноси Надзорни одбор уз сагласност надлежног органа оснивача из остварене добити могу се издвојити средства за награде, бонусе и сл. запослених највише до 30% од укупно остварене добити.

7. Рокови за исплату зараде

Члан 88

Зарада код послодавца се, по правилу, исплаћује у два дела, и то:

- први део (аконтација зараде) најкасније до 25. у текућем месецу

- други део (коначан обрачун) до 15. у месецу за претходни месец.

8. Накнада зараде

Члан 89

Накнада зараде за време одсуства са рада у смислу овог Колективног уговора утврђује се у висини одређеног процента од основице, у складу са законом.

Под основицом се сматра просечна зарада запосленог у претходних дванаест месеци пре

месеца у којем је почело одсуство са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 90

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% од основице за обрачун накнаде утврђене овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада због:

1. коришћења годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;

5. присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;

6. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

7. учешћа на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва.

8. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере узолације или самоизолације наложене су у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачке 8. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Општим актом утврђује се висина права на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у случају:

- 1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца;
- 2) за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде обезбеђује се запосленима који су, у време трајања проглашене епидемије заразне болести и пре привременог одсуствовања са рада због потврђене заразне болести COVID-19, вакцинисани, као и запосленима који из здравствених разлога не могу бити вакцинисани и који, о томе, уз извештај лекара о привременој спречености за рад, доставе одговарајућу потврду надлежне здравствене установе.

Члан 91

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

1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 92

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа послодавца, због необезбеђивања

безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом, у висини од 60% основице.

Право на накнаду зараде утврђене у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, за време:

1. чекања на премештај на друге послове код послодавца;
2. чекања ради упућивања на рад код другог послодавца;
3. чекања на преквалификацију или доквалификацију;
4. обављања преквалификације или доквалификације;
5. чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације.

Члан 93

Запослени има право на накнаду основне зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Под прекидом рада из става 1. овог члана сматра се посебно:

1. када је тренутно смањен обим послова послодавца или у појединим организационим целинама;
2. ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца;
3. ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време;
4. недостатак посла и необезбеђеност континуитета производње и рада;
5. недостатак репроматеријала, сировина или енергената за одређени временски период.

9. Накнада трошкова

Члан 94

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове у складу са Колективним уговором и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Ако је Послодавац обезбедио запосленом сопствени превоз, односно ако запослени станује на удаљености највише до 3 км од места рада услед чега запослени нема потребу коришћења превоза, запослени нема право на накнаду трошкова превоза.

2. за време проведено на службеном путовању у земљи, и то:

- накнада трошкова за исхрану (дневница) у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, а највише до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

- запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од осам часова, а на пуни износ дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 12 часова;

- ако службено путовање траје више дана, поред права на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, запослени има право и на 50% дневнице за сваки нови започети дан пута ако је у том дану провео више од четири, а мање од осам часова на путу, односно на пуну дневницу ако је у том дану провео више од осам часова на путу;

- под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 часа службеног пута;

- путни трошкови и трошкови ноћења признају се у целини према приложеном рачуну, осим коришћења хотела лукс категорије;

3. за службено путовање у иностранству – сагласно одредбама подзаконског акта којим се уређује надокнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника

4. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% од цене једног литра бензина по пређеном километру

5. трошкове смештаја и исхране за време рада и боравка на терену ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде (теренски додатак).

Право на теренски додатак и накнаду трошкова за исхрану у току рада и право на дневницу за службено путовање међусобно се искључују.

Обрачун и исплата теренског додатка врши се према следећем:

- ако запосленом на терену није обезбеђен смештај и исхрана припада му теренски додатак у висини 2% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији - дневно.
- ако је запосленом на терену обезбеђен један кувани оброк, без смештаја или смештај без куваног obroка припада му теренски додатак у висини од 1,7% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији - дневно.
- ако је запосленом на терену обезбеђен смештај и један кувани оброк - има право на теренски додатак на нивоу од 1,5% дела од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији - дневно.

Под просечном месечном зарадом по запосленом у Републици Србији се подразумева просечна месечна зарада са порезима и доприносима према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике за месец који претходи месецу за који се врши обрачун теренског додатка.

Накнада за теренски додатак је фиксна и не може се повећавати са процентом пребачаја.

Члан 95

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк), за дане проведене на раду, у износу од 10% просечне месечне зараде са порезима и доприносима по запосленом у Републици Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике за месец децембар претходне године, за пуну месечну присутност на раду.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца, истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 96

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, у висини 1/12 месечно од просечне месечне зараде са порезима и доприносима по запосленом у Републици Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни део регреса.

Регрес се исплаћује у месечним износима, уз коначан обрачун зараде.

10. Друга примања

Члан 97

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

Отпремнина из става 1. овог члана исплаћује се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 98

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана за ове намене.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

Уколико је код Послодавца запослено више сродника уже породице преминулог, накнаду трошкова погребних услуга може да оствари само један од њих.

Члан 99

Послодавац је дужан да запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, исплати накнаду штете, у складу са овим Колективним уговором.

Члан 100

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца, и то:

- 1) за 5 година – у висини половине просечне зараде
- 2) за 10 година – у висини 1 просечне зараде
- 3) за 15 година – у висини 1,5 просечне зараде
- 4) за 20 година – у висини 2 просечне зараде
- 5) за 25 година – у висини 2,5 просечне зараде
- 6) за 30 година – у висини 3 просечне зараде
- 7) за 35 година – у висини 3,5 просечне зараде
- 8) за 40 година – у висини 4 просечне зараде.

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се бруто зарада код Послодавца у месецу који претходи исплати јубиларне награде, с тим да не може бити нижа од просечне зараде по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

У непрекидан рад код Послодавца у смислу става 1. овог члана урачунава се и време проведено на одслужењу или дослужењу војног рока, упућивању на рад у иностранство од стране послодавца и упућивању на рад код другог послодавца извршено у складу са одредбама Закона о раду, као и рад код правног претходника послодавца.

Исплата јубиларне награде врши се наредног месеца у односу на месец у којем запослени навршава јубиларну годину рада код Послодавца, односно његовог правног претходника.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Послодавца, водећи рачуна о расположивим ликвидним финансијским средствима и пословном резултату Послодавца, а у складу са Програмом пословања.

Члан 101

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуге или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

- 1) ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) ради пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Члан 102

Послодавац може да обезбеди деци запослених старости до 15 година, један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Одлуку о поклону из става 1. овог члана доноси директор Послодавца, водећи рачуна о расположивим ликвидним финансијским средствима и пословном резултату Послодавца, а у складу са Програмом пословања.

11. Зајам запосленима

Члан 103

Запосленом се може исплатити зајам за набавку огрева, зимнице и удбеника у висини једне просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Рок враћања зајма из претходног става овог члана је најдуже 6 месеци, с тим што рок почиње да тече од исплате зараде за наредни месец у односу на месец у којем је запосленом извршена исплата зајма.

У случају отказа уговора о раду запосленом коме је исплаћен зајам пре истека рока из претходног става овог члана, односно пре исплате зајма у целости, преостала обавеза се од запосленог наплаћује једнократно.

Исплата новог зајма запосленом се не може одобрити ако у року из става 2. овог члана не врати ранији зајам у целости.

Запослени подноси писани захтев за исплату зајма из става 1. овог члана.

Одлуку о исплати зајма, висини и о условима исплате, доноси надзорни одбор Послодавца.

12. Остала давања

Члан 104

Ради обезбеђења кадрова, послодавац може дати стипендију ученицима средњих и виших школа и студентима факултета, према својим потребама пословања и према својим могућностима.

Стипендије из става 1. овог члана се одобравају према Плану потребних кадрова и према условима утврђеним посебним актом послодавца.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 105

Са запосленим се може уговорити забрана конкуренције у складу са одредбама закона којим се уређују радни односи.

Забрана конкуренције се односи на територију Републике Србије.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 106

Када послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом 10 запослених на неодређено време, ако је код Послодавца мање од 100 запослених, односно у случају када престаје потреба за радом 10% запослених на неодређено време када је код Послодавца запослено више од 100 запослених на неодређено време, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених, са списком запослених за чијим је радом престала потреба и предвиђеним мерама.

Послодавац има обавезу да предлог Програма из става 1. овог члана достави репрезентативној синдикалној организацији код Послодавца и служби за запошљавање ради прибављања мишљења, које су дужне да мишљење доставе Послодавцу у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма.

Члан 107

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим колективним уговором:

1. основни критеријум - резултати рада запосленог;
2. допунски критеријуми - социјално-економски положај запосленог.

Резултати рада утврђују се на основу оствареног учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада у периоду од три месеца пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада утврђују се на основу оцене директора, односно лица овлашћеног од стране послодавца.

Оцена се мора заснивати на елементима: квалитета и квантитета рада, ефикасности рада, самосталности у раду, односа према задацима и средствима рада, иновације и друго, а односи се на

период од три месеца пре доношења програма, односно одлуке о решавању вишка запослених.

Члан 108

На запослене који остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се критеријуми:

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

Члан 109

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа, без њихове сагласности по основу вишка, и то:

1. запослена особа са инвалидитетом, а која је инвалидност стекла радом код послодавца;
2. самохраном родитељу са дететом до петнаест година живота и
3. родитељу детета са посебним потребама.

Члан 110

Послодавац је дужан да запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину у износу који не може бити нижи од збира трећине зараде запосленог исплаћене у последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Отпремнина се исплаћује најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

За утврђивање висине отпремине рачуна се и време проведено у радном односу код послодаваца правног претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу закона, као и код повезаних лица са послодавца у смислу закона. Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину утврђену овим чланом.

Уговором о раду се не може утврдити дужи период за исплату отпремнине од периода утврђено у ставу 2. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

XI ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 111

Ако запослени, не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а Закона, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи и упутства и примерен рок да побољша рад, а запослени то не учини у остављеном року.

Директор може образовати комисију састављену од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени чије се способности утврђују.

Када комисија из претходног става, односно директор након достављеног обавештења и остављеног рока за побољшање рада запосленог, утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно да не остварује одговарајуће резултате рада, запосленом се може отказати уговор о раду по поступку утврђеном Законом, овим Колективним уговором и општим актом послодавца.

Директор уместо отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада може понудити запосленом премештај на други одговарајући посао, ако се запослени са тим сагласи.

ХП ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 112

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 113

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца.

Члан 114

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику у року из става 3. овог члана, пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказни рок се одређује на основу захтеваног степена стручне спреме за одређени посао, и то за:

- НКВ, КВ, ВКВ И ССС - 15 дана и
- ВШС и ВСС - 30 дана.

Члан 115

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину.

Под повредом радних обавеза и радне дисциплине у смислу става 1. овог члана подразумева се:

- 1) неизвршавање, неуредно, неблаговремено или немарно извршавање послова;
- 2) незаконито располагање средствима и друге незаконите радње;
- 3) неовлашћена послуга средствима поверених запосленом за извршавање послова, односно радних задатака;
- 4) злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења;
- 5) неостваривање предвиђених резултата послова из неоправданих разлога;
- 6) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреду прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- 7) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором и општим актом;
- 8) злоупотреба права коришћења боловања;
- 9) ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање послова;
- 10) неоправдано одбијање извршавања послова;

11) изазивање нереда или туче или учествовање у тучи у просторијама, кругу односно градилиштима послодавца;

12) долазак на рад под дејством алкохола или дроге, односно уношење и употреба алкохола или дроге у радно време - дозвољени садржај пасивно измерена концентрација алкохола у даху је 0,00 ‰ БАК;

Утврђивање степена алкохолисаности или утврђивање да ли је запослени под утицајем опојних средстава, врши се сагласно Правилнику о начину и поступку провере запосленог под утицајем алкохола и/или других опојних средстава.

13) одбије да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других опојних средстава,

14) неоправдани изостанак са посла три узастопних радних дана, односно пет радних дана са прекидима у току једне календарске године;

15) недостављање исправа докуманата и података на захтев овлашћеног лица;

16) фалсификовање исправа, или давање нетачних података;

17) свако непридржавање техничко - технолошког поступка на послу;

18) учестално закашњавање са посла или одлазак са посла без одобрења, обављање приватних послова за време рада;

19) организовање политичких организација код Послодавца;

20) не обавести благовремено послодавца о привременој спречености за рад, односно не достави потврду о привременој спречености за рад;

21) даје нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

22) даје нетачне податке о пословима које обавља, неблаговремено или неистинито обавештава о пословању Послодавца;

23) причини материјалну штету Послодавцу, чињењем или нечињењем;

24) даје нетачне податке који су од утицаја на доношење одлуке надлежних органа Послодавца;

25) одбије потребну сарадњу са другим запосленима због личне нетрпљивости и из других неоправданих разлога;

26) одбије стручно оспособљавање за послове које обавља или на које је распоређен;

27) одбије да присуствује предавањима, обукама или оспособљавањима која се односе на стицање нових знања од значаја за обављање послова;

28) одбије да се подвргне периодичном или ванредном лекарском прегледу;

29) одбије проверу знања из области безбедности и здравља на раду и заштите од пожара;

30) неоправдано одбије да изврши или не поступи по одлуци, налогу или упутству послодавца за безбедан и здрав рад или заштите од пожара;

31) противзаконито присвоји или покуша присвојити имовину Послодавца или личну имовину других запослених;

32) не пријави присвајање или покушај присвајања имовине Послодавца.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 116

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука или решење директора из претходног става је коначна.

Против одлуке или решења директора, уколико сматра да је повређено његово право, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања одлуке или решења, односно од дана сазнања за повреду права.

Члан 117

Достављање одлуке или решења и других писмена запосленом врши се по правилу уручивањем лично запосленом на радном месту, уз потпис и означавање датума и пријема.

Ако запослени не ради или се не налази на свом радном месту достављање писмена из претходног става врши се преко поште препоручено – са повратницом, на адресу запосленог коју је пријавио Послодавцу.

Члан 118

Ако запослени одбије пријем одлуке, решења или другог писмена достављач ће одмах одлуку, решење или друго писмено, у присуству два сведока, истаћи на огласној табли послодавца.

Када је достављање извршено на начин предвиђен у претходном ставу достављач ће забележити на одлуци, решењу или другом писмену дан, час и разлог одбијања, као и место где је исто истакнуто на огласну таблу, и тиме се сматра да је достављање извршено лично запосленом по истеку осам дана од дана објављивања.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 119

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 120

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

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

Члан 121

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

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

На основу предлога комисије, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 122

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 123

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

XV ШТРАЈК И МИНИМУМ ПРОЦЕСА РАДА

Члан 124

Репрезентативни синдикат има право да организује штрајк у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

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

Члан 125

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да Послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 126

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угоржени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

Члан 127

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 128

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

Члан 129

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

Члан 130

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 131

Послодавац је дужан да:

1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди код Послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код Послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 132

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

1) програму пословања Послодавца;

2) годишњем финансијском извештају.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

1) учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;

2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;

3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу;

- и
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених
 - 5) другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 133

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада код Послодавца и на положај запослених (оснивачки акт, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 134

Послодавац ће члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са овим уговором и општим актом.

Члан 135

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;
- 6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 136

Споразумом Послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима, и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и општинског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 137

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 општине и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 138

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама, као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге Послодавцу.

Члан 139

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код Послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима Послодавца.

XVII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 140

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама привредног друштва, као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавацу.

Члан 141

Послодавац ће репрезентативном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остављања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима привредног друштва.

XVIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 142

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 143

За време важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл. гласник РС“, бр. 116/14), ништаве су одредбе општег или појединачног акта (осим појединачног акта којим се плата повећава по основу напредовања) којима се повећавају основице, коефицијентни и други елементи, односно уводе нови елементи, на основу којих се повећава износ плата и другог сталног примања код субјеката, донет за време примене овог закона.

Члан 144

Учесници овог колективног уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Сви општи акти који произилазе из овог колективног уговора морају бити у складу са законом, подзаконским актима, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

Послодавац је дужан да у року од 30 дана до дана ступања на снагу овог колективног уговора изврши усклађивање уговора о раду са овим уговором.

Члан 145

Овај колективни уговор закључује се на период од три године.

Учесници овог Колективног уговора су обавезни да преговоре о закључењу новог колективног уговора започну најкасније 60 дана пре истека рока на који је овај Колективни уговор закључен.

Припрему предлога новог колективног уговора врши радна група коју образују представници потписника Колективног уговора.

Члан 146

Важење овог колективног уговора може престати и пре рока из члана 142. став 1. овог Колективног уговора, споразумом свих учесника или на иницијативу једног од учесника овог Колективног уговора.

Учесник овог Колективног уговора може доставити другом учеснику образложену иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 10 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 147

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

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

Члан 148

На сва питања која нису регулисана овим колективним уговора примењују се одредбе Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 30/2021) и Закона о раду.

Члан 149

Овај Колективни уговора ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор привредног друштва POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOSЬ бр. _____ од ____ . јула 2018. године, као и Анекс бр. I бр. _____ од ____ .2018. године, Анекс бр. II бр. _____ од ____ .2020. године и Анекс бр. III бр. _____ од ____ .2020. године.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

Potiski vodovodi – Tisza Menti Vizmuvek DOO Horgoš

Душан Глишић
директор

ЗА ОСНИВАЧА
Општина Кањижа

Роберт Фејстамер
председник општине

За репрезентативни синдикат – **СИНДИКАТ „НЕЗАВИСНОСТ“**
POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VIZMUVEK DOO HORGOSЬ

Милица Бенде
повереник Синдиката

У Кањижи, ____ . ____ 2021. године

Javaslat

A köztársaságtörvény 16. szakasz, 2. bekezdése, 17. szakasz 3. és 21. bekezdés 1. francia bekezdése alapján és 18. és 20. szakaszával (Az SZK Hiv. Közlönye, 15/16. és 88/19. sz.) összefüggésben és Magyarokizsa község alapszabálya 40. szakasz 12. pontja (Magyarokizsa Község Hiv. Lapja, 2/20. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) és A Magyarokizsa község által alapított köztársaságtörvény felügyelőbizottsági tagjavaslatának eljárásáról szóló rendelet (Magyarokizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.) alapján a Magyarokizsai Községi Képviselő-testület a 2021. _____-én tartott ülésén meghozta az alábbi

H A T Á R O Z A T O T

A MAGYARKANIZSAI KOMUNALAC KOMMUNÁLIS SZOLGÁLTATÓ KÖZVÁLLALAT FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGA EGY TAGJÁNAK FELMENTÉSÉRŐL ÉS KINEVEZÉSÉRŐL

I.

FÖLMENTI a képviselő-testület Petković Duško magyarokizsai lakost a magyarokizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Köztársaságtörvény felügyelő bizottsági tagságából.mandátumának letelte előtt személyes kérésére.

II.

A képviselő-testület KINEVEZI a magyarokizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Köztársaságtörvény felügyelő bizottsága tagjává:

– Milojević Radomir magyarokizsai lakost.

III.

Az újonnan kinevezett felügyelőbizottsági tag megbízatása a magyarokizsai községi képviselő-testület 2018. július 19-én kelt 02-54/2018-I/B sz. határozatával kinevezett a magyarokizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Köztársaságtörvény felügyelő bizottsága elnöke és tagjai megbízatásának leteltéig tart.

IV.

Ezt a határozatot közzé kell tenni Magyarokizsa Község Hivatalos Lapjában.

I n d o k o l á s

A Magyarokizsai Községi Képviselő-testület 2018. július 19-én kelt 02-54/2018-I/B sz. határozatával kinevezte a magyarokizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Köztársaságtörvény felügyelő bizottságát. A fenti határozattal Petković Duško magyarokizsai lakos lett kinevezve a magyarokizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Köztársaságtörvény felügyelő bizottsága tagjává. 2021. április 15-én Petković Duško írásban lemondott a magyarokizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Köztársaságtörvény felügyelő bizottságában betöltött tagságáról.

A köztársaságtörvény 21. szakasz 1. bekezdésében (Az SZK Hiv. Közlönye 15/16. és 88/19. sz.) (a továbbiakban: törvény) foglaltak előírják, hogy a felügyelő bizottság elnökének és tagjainak megbízatása a megbízatási idejük leteltéig, lemondásukig, illetve felmentésükig tart. A hivatkozott törvény 17. szakasz 3. bekezdésében foglaltak előírják, hogy a helyi önkormányzat által alapított köztársaságtörvény felügyelő bizottságának elnökét és tagjait a helyi önkormányzat alapszabályában meghatározott szerv nevezi ki négy évre, és közülük egy felügyelő bizottsági tag az alkalmazottak köréből kerül ki.

A Magyarokizsa község alapszabálya 40. szakasz 12. pontjában (Magyarokizsa Község Hiv. Lapja, 2/20. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) foglaltak megállapítják, hogy a képviselő-testület nevezi ki és menti föl a község által alapított köztársaságtörvény felügyelő bizottságát és igazgatóját, jóváhagyást ad a köztársaságtörvény alapszabályára és a törvénnyel és az alapító okirattal összhangban az alapító egyéb jogait is gyakorolja. A törvény 18. és 20. szakasza, valamint a magyarokizsai Komunalac Kommunális

Szolgáltató Közvállalat alapszabálya 34. és 34a. szakasza rögzíti azokat a feltételeket, amelyeket a közvállalati felügyelő bizottság elnökévé és tagjává kinevezendő személynek teljesítenie kell.

A Magyarkanizsa község által alapított közvállalatok felügyelőbizottsági tagjavaslatának eljárásáról szóló rendelet 2. szakasz 1. bekezdésében (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.)(a továbbiakban: rendelet) meg van határozva hogy a község által alapított közvállalatok felügyelő bizottsági tagjait és elnökét (a továbbiakban: felügyelő bizottság) ezzel a rendelettel összhangban a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület nevezi ki a Községi Tanács javaslatára.

A rendelet rendelkezéseivel összhangban a Magyarkanizsai Községi Tanács javasolta a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat felügyelő bizottságának tagjelöltjét Milojević Radomirt, az ügyintézési és mandátumügyi bizottság áttekintette a jelölt dokumentációját és kedvezően véleményezte, hogy a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat felügyelő bizottsága tagjává Milojević Radomir okl. iparirányítási mérnök magyarkanizsai lakos kapjon kinevezést, mivel a jelölt teljesíti a törvényben és a magyarkanizsai Komunalac Kommunális Szolgáltató Közvállalat alapszabályában előírt feltételeket.

Szerb Köztársaság
Vajdaság Autonóm Tartomány
Magyarkanizsa Község
Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület
Szám: 02-___/2021-I
Kelt: 2021. ____-án
Magyarkanizsa

Lackó Róbert,
a Községi Képviselő-testület elnöke

Предлог

На основу члана 16. став 2., 17. став 3. и 21. став 1. и у вези са чланом 18. и 20. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019), члана 40. тачка 12. Статута општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 2/2020 – пречишћен текст) и члана 2. став 1. Одлуке о предлагању кандидата за чланове Надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 23/2020), Скупштина општине Кањижа, на седници одржаној _____. 2021. године, донела је

Р Е Ш Е Њ Е
О РАЗРЕШЕЊУ И ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНА НАДЗОРНОГ ОДБОРА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА
ЗА КОМУНАЛНЕ УСЛУГЕ „КОМУНАЛАЦ“ КАЊИЖА

I

РАЗРЕШАВА СЕ Душко Петковић из Кањиже са функције члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, пре истека мандата, на лични захтев.

II

ИМЕНУЈЕ СЕ за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа:

- Радомир Милојевић из Кањиже.

III

Мандат новоименованог члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа траје до истека мандата председника и чланова Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа именованог Решењем Скупштине општине Кањижа бр. 02-54/2018-І/Б од 19. јула 2018. године.

IV

Ово решење објавити у „Службеном листу општине Кањижа“.

О б р а з л о ж е њ е

Скупштина општине Кањижа је дана 19. јула 2018. године именovala Надзорни одбор Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа Решењем бр. 02-54/2018-І/Б. Наведеним решењем Душко Петковић из Кањижа именован је за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа. Дана 15. априла 2021. године Душко Петковић дао је писмену оставку на функцију члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа.

Одредбама члана 21. став 1. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019) (у даљем тексту: Закон) прописано је да мандат председнику и члановима надзорног одбора престаје истеком периода на који су именовани, оставком или разрешењем. Одредбама члана 17. став 3. истог Закона прописано је да председника и чланове надзорног одбора чији је оснивач јединица локалне самоуправе именује орган одређен статутом јединице локалне самоуправе, на период од четири године, од којих је један члан надзорног одбора из реда запослених.

Одредбама члана 40. тачка 12. Статута општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 2/2020 – пречишћен текст) утврђено је да Скупштина општине именује и разрешава надзорни одбор и директора јавног предузећа, чији је оснивач, даје сагласност на статут јавног предузећа и врши друга права оснивача у складу са законом и оснивачким актом. Чланом 18. и 20. Закона и чланом 34. и 34.а. Статута Јавног предузећа за комуналне делатности „Комуналац“ Кањижа утврђени су услови које мора да испуњава лице које се именује за председника и чланова надзорног одбора јавног предузећа.

Чланом 2. став 1. Одлуке о предлагању кандидата за чланове Надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) (у даљем тексту: Одлука), утврђено је да Председника и чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа (у даљем тексту: надзорни одбор), именује Скупштина општине Кањижа, на предлог Општинског већа у складу са овом одлуком.

У складу са одредбама Одлуке, Општинско веће општине Кањижа предложило је Радомира Милојевића за кандидата за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне делатности „Комуналац“ Кањижа, а Административно-мандатна комисија размотрила је документацију кандидата и дала позитивно мишљење да се Радомир Милојевић, инжењер индустријског менаџмента из Кањиже именује за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, јер исти испуњава услове утврђене Законом и Статутом Јавног предузећа за комуналне делатности „Комуналац“ Кањижа.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине Кањижа
Број: 02-___/2021-I
Дана: __. __. 2021. године
Кањижа

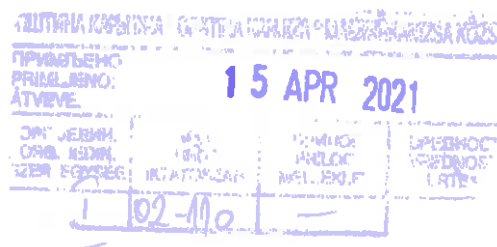
Председник Скупштине општине
Роберт Лацко

Душко Петковић

ЈМБГ: 1805974350914

ЛИЧКА 14

24420 Кањижа



СКУПШТИНА ОПШТИНЕ КАЊИЖА

Главни трг 1

Кањижа

Предмет: Оставка

Поштовани;

Ја, Душко Петковић, 1805974350914, са пребивалиштем у Кањижи у улици Личка 14, именован 19.07.2018. за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, подносим оставку на место члана Надзорног одбора Јавног предузећа „Комуналац“ Кањижа.

У Кањижи

15.04.2021.

Душко Петковић

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине
Административно-мандатна комисија
Број: 02-142/2021-I
Дана: 25.5.2021. године
Кањижа

На основу члана 16. Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) Административно-мандатна комисија на седници одржаној 25. маја 2021. године саставила је

РАНГ ЛИСТУ

кандидата за именовање члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа

I

На Ранг листу кандидата за именовање члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа увршћује се:

1. **Радомир Милојевић**, дипл. инжењер индустријског менаџмента из Кањиже- просечна оцена 1,75.

II

Ранг листа кандидата за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа доставља се на даљи поступак Општинском већу општине Кањижа.

Образложење

Душко Петковић, члан Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа је дана 15. априла 2021. године предао писмену оставку на наведену функцију. Општинско веће општине Кањижа је у складу са одредбама члана 3. Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) упутило Административно-мандатној комисији предлог једног кандидата за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, и то:

- Радомир Милојевић, дипл. инжењер индустријског менаџмента из Кањиже.

На основу приложених доказа, као и писмене и провере знања, Административно-мандатна комисија утврдила је да кандидат за члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа, Радомир Милојевић из Кањиже, након бодовања по критеријумима од 1. до 4. остварио је бодове према следећем:

1. Стручна оспособљеност стечена високим образовањем- оцена 2
2. Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима за које се захтева високо образовање- оцена 1
3. Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима који су повезани са пословима јавног предузећа- оцена 1
4. Знање кандидата- оцена 3

Сабирањем оцена остварених по критеријумима од 1. до 4. констатује се да је кандидат Радомир Милојевић остварио просечну оцену од: 1,75.

На основу горе наведених, Административно-мандатна комисија саставила је Ранг листу кандидата за именовање члана Надзорног одбора Јавног предузећа за комуналне услуге „Комуналац“ Кањижа.

Роберт Лацко
председник Административно-мандатне комисије



Javaslat

A köztársaságról szóló törvény 17. szakasz 3. bekezdése és 21. szakasza (Az SZK Hiv. Közlönye, 15/16. és 88/19. sz.) és Magyaránizsa község alapszabálya 40. szakasz 12. pontja (Magyaránizsa Község Hiv. Lapja, 8/17. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) alapján a Magyaránizsai Községi Képviselő-testület a 2021. _____-én tartott ülésén meghozta az alábbi

H A T Á R O Z A T O T **A HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. GAZDASÁGI** **TÁRSASÁG FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGÁNAK FÖLMENTÉSÉRŐL**

I.

FÖLMENTI a képviselő-testület a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság felügyelő bizottságának elnökét és tagjait:

- Matić Ivan horgosi lakost
- Petković Duško magyaránizsai lakost és
- Bajtai Balázs magyaránizsai lakost.

II.

Ezt a határozatot közzé kell tenni Magyaránizsa Község Hivatalos Lapjában.

I n d o k o l á s

A köztársaságról szóló törvény 17. szakasz 3. bekezdésében (Az SZK Hiv. Közlönye 15/16. és 88/19. sz.) foglaltak úgy rendelkeznek, hogy a helyi önkormányzat által alapított köztársaság felügyelő bizottságának elnökét és tagjait a helyi önkormányzat alapszabályában meghatározott szerv nevezi ki négy évre, és közülük egy felügyelő bizottsági tag az alkalmazottak köréből kerül ki.

A Magyaránizsa község alapszabálya 40. szakasz 12. pontjában (Magyaránizsa Község Hiv. Lapja, 2/20. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) foglaltak egyebek közt megállapítják, hogy a képviselő-testület nevezi ki és menti föl a község által alapított köztársaságok felügyelő bizottságát.

A Magyaránizsai Községi Képviselő-testület 2017. május 25-én 02-163/2017-I/B számon határozatot hozott a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság felügyelő bizottságának kinevezéséről, amely a felügyelő bizottsági elnököt és tagokat négy évre nevezte ki.

A köztársaságról szóló törvény 21. szakaszában (Az SZK Hiv. Közlönye 15/16. és 88/19. sz.) foglaltak előírják, hogy a felügyelő bizottsági elnök és tagok megbízatása a kinevezésük szerinti idő leteltével, lemondással és fölmentéssel szűnik meg.

Az ügyintézési és mandátumügyi bizottság megvitatta a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság felügyelő bizottsága tagjainak fölmentéséről szóló határozat javaslatát, és a javaslatot kedvezően véleményezte. A Magyaránizsai Községi Tanács mint a Magyaránizsai Községi Képviselő-testület által meghozandó aktusok jogosult előterjesztője megerősítette a HORGOSI POTISKI VODOVODI – TISZA MENTI VÍZMŰVEK Kft. gazdasági társaság felügyelő bizottsága elnökének és tagjainak fölmentéséről szóló határozat javaslatát, a Magyaránizsai Községi Képviselő-testület pedig a fentieknek megfelelően a rendelkező részben írt határozatot hozta.

Szerb Köztársaság
Vajdaság Autonóm Tartomány
Magyarkanizsa Község
Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület
Szám: 02-____/2021-I
Kelt: 2021. ____-án
Magyarkanizsa

Lackó Róbert,
a Községi Képviselő-testület elnöke

Предлог

На основу члана 17. став 3. и члана 21. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019) и члана 40. тачка 12. Статута општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 2/2020 – пречишћен текст) Скупштина општине Кањижа, на седници одржаној __. ____ 2021. године, донела је

Р Е Ш Е Њ Е

о разрешењу Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

I

РАЗРЕШАВАЈУ СЕ председник и чланови Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS, и то:

- Иван Матић из Хоргоша,
- Душко Петковић из Кањиже и
- Балаж Бајтаи из Кањиже.

II

Ово решење објавити у „Службеном листу општине Кањижа“.

Образложење

Одредбама члана 17. став 3. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019) утврђено је да председника и чланове надзорног одбора чији је оснивач јединица локалне самоуправе именује орган одређен статутом јединице локалне самоуправе, на период од четири године, од којих је један члан надзорног одбора из реда запослених.

Одредбама члана 40. тачка 12. Статута општине Кањижа („Сл. лист општине Кањижа“, бр. 2/2020 – пречишћен текст) између осталог, утврђено је да Скупштина општине именује и разрешава надзорни одбор јавног предузећа, чији је оснивач општина. Скупштина општине Кањижа је дана 25. маја 2017. године донела Решење о именовању Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS бр. 02-163/2017-I/Б којим су председник и чланови Надзорног одбора именовани на период од четири године.

Одредбама члана 21. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 15/2016 и 88/2019) је прописано да мандат председника и чланова надзорног одбора престаје истеком периода на који су именовани, оставком и разрешењем.

Административно-мандатна комисија размотрила је предлог Решења о разрешењу чланове Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS и дала позитивно мишљење о предлогу. Општинско веће општине Кањижа као овлашћени предлагач аката које доноси Скупштина општине Кањижа утврдило је предлог решења о разрешењу председника и члана Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS, а Скупштина општине Кањижа је сагласно наведеном донела решење као у диспозитиву.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине Кањижа
Број: 02-__/2021-I
Дана: __. __. 2021. године
Кањижа

Председник Скупштине општине
Роберт Лацко

Javaslat

A gazdasági társaságokról szóló törvény 200. szakasza alapján, a 229. szakasszal (Az SZK Hiv. Közlönye, 36/11., 99/11., 83/14. – másik törvény, 5/15., 44/18., 95/18. és 91/19. sz.) összefüggésben, a közvállalatokról szóló törvény 18. szakasza (Az SZK Hiv. Közlönye, 15/16. és 88/19. sz.), a horgosi TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG alapító okiratának (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 8/17. sz.) szóló rendelet 31. szakasz 2. bekezdése és Magyarkanizsa község alapszabálya 40. szakasz 12. pontja (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 2/20. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) és a Magyarkanizsa község által alapított közvállalatok felügyelőbizottsági tagjavaslatának eljárásáról szóló rendelet (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.) 2. szakasza alapján a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület 2021. _____ -án tartott ülésén meghozza az alábbi

H A T Á R O Z A T O T **A HORGOSI TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. GAZDASÁGI TÁRSASÁG** **FELÜGYELŐ BIZOTTSÁGA KINEVEZÉSÉRŐL**

I

Az alábbi összetételben **KINEVEZI** a képviselő-testület A HORGOSI TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. gazdasági társaság felügyelő bizottságát:

– elnök:

1. Petković Duško okl. közgazdász magyarkanizsai lakos,

– tagok:

2. Kónya Róbert mesterfokozatú okl. gépészmérnök magyarkanizsai lakos,

3. Milojević Radomir okl. iparirányítási mérnök magyarkanizsai lakos.

II

A horgosi TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. gazdasági társaság felügyelő bizottsága elnökének és tagjainak megbízatása négy évre szól.

III

A horgosi TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. gazdasági társaság felügyelő bizottságának elnökét munkájáért megillető díjazást a képviselő-testület nettó 12.000,00 dinár havi összegben, a horgosi Tisza Menti Vízművek Kft. Korlátolt Felelősségű Társaság felügyelő bizottságának tagjait pedig nettó 10.000,00 dinár havi összegben állapítja meg.

A horgosi TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. gazdasági társaság felügyelő bizottságának elnökét és tagjait munkájukért megillető díjazást a horgosi horgosi TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. gazdasági társaságnak a gazdasági társaság éves üzletviteli programjában e célra megállapított eszközeiből kell folyósítani.

IV

A horgosi TISZA MENTI VÍZMŰVEK KFT. gazdasági társaság törvényes képviselője köteles megtenni az e határozatnak a Szerb Köztársaság Gazdasági Jegyzékeit Vezető Ügynökség lajstromába való fölvételre irányuló lépéseket.

V

Ezt a határozatot közzé kell tenni Magyarkanizsa Község Hivatalos Lapjában.

I n d o k o l á s

A gazdasági társaságokról szóló törvény (Az SZK Hiv. Közlönye, 36/11., 99/11., 83/14. – másik törvény, 5/15., 44/18., 95/18. és 91/19. sz.) 200. szakasz 8) pontjában foglaltak úgy rendelkeznek, hogy a társaság taggyűlése egyebek közt – ha a társaságirányítás kétházás jellegű – megválasztja és fölmenti a felügyelő bizottság tagjait.

A magyarkanizsai községi alapszabály 40. szakasz 12. pontjában (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 2/20. sz. – egységes szerkezetbe foglalt szöveg) foglaltak úgy rendelkeznek, hogy a törvénnyel összhangban a községi képviselő-testület kinevezi és fölmenti az általa alapított közvállalatok, felügyelő bizottságát és igazgatóját, jóváhagyja a közvállalat és alapszabályát, valamint a törvénnyel és az alapító okirattal összhangban gyakorolja a többi alapítói jogot.

A közvállalatokról szóló törvény 72. szakasz 1. bekezdésében (Az SZK Hiv. Közlönye 15/16. és 88/19. sz.) foglaltak értelmében a hivatkozott törvényben, illetve a közvállalatokra vonatkozó általános érdekű tevékenységeket meghatározó törvényben külön nem szabályozott összes kérdésre a gazdasági társaságok jogállását szabályozó törvénynek a korlátozott felelősségű társaságokat érintő rendelkezései az irányadók.

A közvállalatokról szóló törvény 16. szakasz 2. bekezdésében és 17. szakasz 3. bekezdésében (Az SZK Hiv. Közlönye 15/16. és 88/19. sz.) foglaltak előírják, hogy a közvállalat felügyelő bizottsága három tagból áll, és ezek egyike az elnök; továbbá, hogy a helyi önkormányzat által alapított közvállalat felügyelőbizottságának elnökét és tagjait 4 évre a helyi önkormányzati egység alapszabályában meghatározott szerv a törvényben megállapított módon és eljárással nevezi ki.

A horgosi Tisza Menti Vízművek Kft. Korlátozott Felelősségű Társaság alapító okiratának módosításáról és kiegészítéséről szóló rendelet (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 8/17. sz.) 31. szakasz 2. bekezdésében foglaltak megállapítják, hogy a társaság felügyelő bizottságának elnökét és tagjait 4 évre a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület nevezi ki, a 32. szakasz pedig megállapítja a felügyelő bizottsági elnökké és taggá kinevezendőkhöz által teljesítendő feltételeket.

A Magyarkanizsa község által alapított közvállalatok felügyelőbizottsági tagjavaslatának eljárásáról szóló rendelet (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.) 2. szakasza megállapítja, hogy a Magyarkanizsa község által alapított közvállalat felügyelő bizottságának elnökét és tagjait a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület nevezi ki a Községi Tanács javaslatára e rendelettel összhangban.

A felügyelő bizottsági elnököt és tagokat munkájukért megillető díjazás megállapításában a közvállalatokról szóló törvény 23. szakaszában (Az SZK Hiv. Közlönye 15/16. és 88/19. sz.) foglaltak voltak az irányadók, amelyek értelmében a felügyelő bizottsági elnököt és tagokat a felügyelő bizottságban kifejtett munkájukért megfelelő díjazás illeti meg, a díjazás mértékét, illetve a megállapításának mércéit és ismérveit pedig a Kormány határozza meg. A közvállalati felügyelő bizottságokban kifejtett munkáért járó díjazás mértékének megállapításához alapul szolgáló mércékről és ismérvekről szóló kormányhatározat (A Szerb Köztársaság Hiv. Közlönye, 102/16. sz.) megállapítja, hogy a közvállalati felügyelő bizottsági elnököt és tagokat munkájukért megillető díjazás nettó összege nem haladhatja meg a díjazás mértékének meghatározásával érintett évet megelőző naptári év szeptember hónapjában a Szerb Köztársaságban kifizetett egy munkavállalóra eső – adók és járulékok nélküli – átlagkeresetet; a közvállalati felügyelő bizottság elnökét megillető díjazás pedig nem lehet magasabb, mint a 20%-kal megnövelt ugyanezen köztársasági átlagkereset.

A Magyarkanizsa község által alapított közvállalatok felügyelőbizottsági tagjavaslatának eljárásáról szóló rendeletben (Magyarkanizsa Község Hiv. Lapja, 23/20. sz.) foglaltakkal összhangban a Magyarkanizsai Községi Tanács megküldte javaslatát a horgosi Tisza Menti Vízművek Kft. Korlátozott Felelősségű Társaság felügyelő bizottsági tagjelöltjeiről az Ügyintézési- és mandátumügyi bizottságnak, amely áttekintette az összes beérkezett javaslatot és a mellékelt bizonylatokat, továbbá ellenőrizte a közvállalatok jogi státusát szabályzó törvényben előírt feltételek teljesítését, összeállította a listát a tagjelöltekről, amelyek a benyújtott bizonylatok alapján eleget tesznek a felügyelő bizottságba való kinevezés feltételeinek, elvégezte a tagjelöltek szakképzettségének és szaktudásának kiértékelését a javaslatokhoz mellékelt adatok és bizonylatok, valamint írásos és szóbeli ellenőrzés alapján, összeállította a legfeljebb hat felügyelőbizottsági tagjelöltből álló ranglistát, amelyet megküldött a Magyarkanizsai Községi Tanácsnak.

A Magyarkanizsai Községi Tanács előkészítette a felügyelő bizottsága elnökének és tagjainak kinevezéséről szóló határozat javaslatát a ranglistával összhangban és továbbította azt a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testületnek elfogadásra, a Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület pedig a fentieknek megfelelően meghozta a rendelkező részben írt határozatot.

Szerb Köztársaság
Vajdaság Autonóm Tartomány
Magyarkanizsa község
Magyarkanizsai Községi Képviselő-testület
Szám: 02-____/2021-I
Kelt: 2021. ____ ____
Magyarkanizsa

Lackó Róbert,
a Községi Képviselő-testület elnöke

Предлог

На основу члана 200., а у вези са чланом 229. Закона о привредним друштвима („Службени гласник РС“, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018 и 91/2019), члана 18. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, бр. 15/16 и 88/2019), члана 31. став 2. Оснивачког акта привредног друштва POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS („Службени лист општине Кањижа“, бр. 8/2017), члана 40. тачка 12. Статута општине Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 2/20 - пречишћен текст) и члана 2. Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020), Скупштина општине Кањижа, на седници одржаној _____ 2021. године донела је

Р Е Ш Е Њ Е

о именовању Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS

I

ИМЕНУЈЕ СЕ Надзорни одбор привредног друштва POTISKI VODOVODI-TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS, у саставу:

- председник

1. Душко Петковић, дипл. економиста из Кањиже,

- чланови

2. Роберт Коња, дипл. инжењер машинства - мастер из Кањиже,

3. Радомир Милојевић, дипл. инжењер индустријског менаџмента из Кањиже.

II

Председник и чланови Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS се именују на период од четири године.

III

Накнада за рад председника Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS је у месечном нето износу од 12.000,00 динара, а члановима Надзорног одбора Друштва са ограниченом одговорношћу „ПОТИСКИ ВОДОВОДИ“ ДОО Хоргош у месечном нето износу од 10.000,00 динара.

Накнада за рад председнику и члановима Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS исплаћује се из средстава привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS утврђених годишњим програмом пословања привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS.

IV

Обавезује се законски заступник привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS да предузме активности ради уписа овог решења у Регистар Агенције за привредне регистре Републике Србије.

V

Ово решење објавити у „Службеном листу општине Кањижа“.

О б р а з л о ж е њ е

Одредбама члана 200. тачка 8) Закона о привредним друштвима („Службени гласник РС“, бр. 36/2011, 99/2011, 83/2014 - др. закон, 5/2015, 44/2018, 95/2018 и 91/2019), прописано је да скупштина друштва поред осталог бира и разрешава чланове надзорног одбора, ако је управљање друштвом дводомно.

Одредбама члана 40. тачка 12. Статута општине Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 2/20 – пречишћен текст) утврђено је да Скупштина општине именује и разрешава надзорни одбор, и директора јавног предузећа, чији је оснивач, даје сагласност на статут јавног предузећа и врши друга права оснивача у складу са законом и оснивачким актом.

Према одредбама члана 72. став 1. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 15/16 и 88/2019) на сва питања која нису посебно уређена овим законом, односно законом којим су одређене делатности од општег интереса, а односе се на јавна предузећа, сходно се примењују одредбе закона којим се уређује правни положај привредних друштава које се односе на друштво с ограниченом одговорношћу.

Чланом 16. став 2. и чланом 17. став 3. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 15/16 и 88/2019) прописано је да надзорни одбор јавног предузећа има три члана, од којих је један председник, као и да председника и чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач јединица локалне самоуправе именује орган одређен статутом јединице локалне самоуправе, на период од четири године.

Одредбама члана 31. став 2. Оснивачког акта привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS („Службени лист општине Кањижа“, бр. 8/2017) утврђено је да председника и чланове надзорног одбора Друштва именује Скупштина општине Кањижа, на период од четири године, а у члану 33. утврђени су услови које лице које се именује за председника и члана надзорног одбора треба да испуњава.

Одредбама члана 2. Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) утврђено је да председника и чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа (у даљем тексту: надзорни одбор), именује Скупштина општине Кањижа, на предлог Општинског већа у складу са овом одлуком.

Накнада за рад председника и чланова Надзорног одбора утврђена је сагласно одредбама члана 23. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Србије“, бр. 15/16 и 88/2019) који прописује да председник и чланови надзорног одбора имају прао на одговарајућу накнаду за рад у надзорном одбору, а да висину накнаде односно критеријуме и мерила за њено утврђивање одређује Влада. Одлуком о критеријумима и мерилима за утврђивање висине накнаде за рад у надзорним одборима јавних предузећа („Сл. гласник Републике Србије“, бр. 102/16) утврђено је да износ нето накнаде за рад председника и чланова у надзорном одбору јавног предузећа не може бити виша од просечне зараде по запосленом без пореза и доприноса која је исплаћена у Републици Србији у септембру месецу у години која претходи календарској години, за годину за коју се одређује висина накнаде и да накнада председника надзорног одбора јавног предузећа не може бити виша од овог износа увећаног за 20%.

У складу са одредбама Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) Општинско веће општине Кањижа доставило је предлог кандидата за члана Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI - TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS Административно-мандатној комисији која је прегледала све приспеле предлоге и приложене доказе и проверава испуњеност услова за именовање кандидата прописаних законом којим се уређује правни положај јавних предузећа, саставила је списак кандидата који на основу поднетих доказа испуњавају услове за именовање за члана надзорног одбора, ради спровођења поступка провере стручне оспособљености и знања, оцењивала је стручну оспособљеност и знања кандидата након увида у податке и приложене доказе уз предлоге кандидата и спроведене писане и усмене провере, утврдила је ранг листу са највише шест кандидата за чланове надзорног одбора и доставила је исту Општинском већу општине Кањижа.

Општинско веће утврдило је предлог акта о именовању чланова надзорног одбора у складу са ранг листом кандидата и доставило је га Скупштини општине Кањижа ради усвајања, а Скупштина општине Кањижа је сагласно наведеном донела решење као у диспозитиву.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине Кањижа
Број: 02-___/2021-I
Дана: _____ 2021. год
Кањижа

Председник Скупштине општине
Роберт Лацко

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Скупштина општине
Административно-мандатна комисија
Број: 02-141/2021-I
Дана: 25.5.2021. године
Кањижа

На основу члана 16. Одлуке о поступку предлагања кандидата за чланове надзорног одбора јавног предузећа чији је оснивач општина Кањижа („Службени лист општине Кањижа“, бр. 23/2020) Административно-мандатна комисија на седници одржаној 25. маја 2021. године саставила је

РАНГ ЛИСТУ

**кандидата за именовање председника и чланова Надзорног одбора привредног друштва
POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS**

I

На Ранг листу кандидата за именовање председника и чланова Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS увршћују се:

1. Душко Петковић, дипл. економиста из Кањиже- просечна оцена 2,25,
2. Роберт Коња, дипл. инжењер машинства- мастер из Кањиже- просечна оцена 2,00 и
3. Радомир Милојевић, дипл. инжењер индустријског менаџмента из Кањиже- просечна оцена 1,75.

II

Ранг листа кандидата за председника и чланова Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS доставља се на даљи поступак Општинском већу општине Кањижа.

Образложење

Председнику и члановима Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS истиче мандат дана 25. маја 2021. године. Општинско веће општине Кањижа дало је предлог следећих кандидата за члана Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS:

- кандидат за председника:

1. Душко Петковић, дипл. економиста из Кањиже,

- кандидати за чланове:

2. Радомир Милојевић, дипл. инжењер индустријског менаџмента из Кањиже,
3. Роберт Коња, дипл. инжењер машинства- мастер из Кањиже.

На основу приложених доказа, као и писмене и провере знања, Административно-мандатна комисија утврдила је да кандидати за члана Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS по критеријумима од 1. до 4. остварили су оцене према следећем:

1. Душко Петковић, дипл. економиста из Кањиже

1. Стручна оспособљеност стечена високим образовањем- оцена 2

2.Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима за које се захтева високо образовање- оцена 2

3.Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима који су повезани са пословима јавног предузећа- оцена 2

4.Знање кандидата- оцена 3

Сабирањем оцена остварених по критеријумима од 1. до 4. констатује се да је кандидат Душко Петковић остварио просечну оцену од: 2,25.

2. Радомир Милојевић, дипл. инжењер индустријског менаџмента из Кањиже

1.Стручна оспособљеност стечена високим образовањем- оцена 2

2.Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима за које се захтева високо образовање- оцена 1

3.Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима који су повезани са пословима јавног предузећа- оцена 1

4.Знање кандидата- оцена 3

Сабирањем оцена остварених по критеријумима од 1. до 4. констатује се да је кандидат Радомир Милојевић остварио просечну оцену од: 1,75.

3. Роберт Коња, дипл. инжењер машинства- мастер из Кањиже.

1.Стручна оспособљеност стечена високим образовањем- оцена 2

2.Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима за које се захтева високо образовање- оцена 2

3.Стручна оспособљеност стечена укупним радним искуством на пословима који су повезани са пословима јавног предузећа- оцена 1

4.Знање кандидата- оцена 3

Сабирањем оцена остварених по критеријумима од 1. до 4. констатује се да је кандидат Роберт Коња остварио просечну оцену од: 2,00.

На основу горе наведених, Административно-мандатна комисија саставила је Ранг листу кандидата за именовање председника и чланова Надзорног одбора привредног друштва POTISKI VODOVODI- TISZAMENTI VIZMUVEK DOO HORGOS.

Роберт Лацко
председник Административно-мандатне комисије

