

СКУПШТИНА ГРАДА НИША

САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ
ДЕЛАТНОСТИ НИША

ГРАНСКИ СИНДИКАТ ЈАВНИХ САОБРАЋАЈНИХ И КОМУНАЛНИХ
ДЕЛАТНОСТИ «НЕЗАВИСНОСТ» НИША

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ И СТАМБЕНОЈ
ДЕЛАТНОСТИ У НИШУ**

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005 и 61/2005), Градоначелник Града Ниша, у име града Ниша, као Оснивач и Синдикат запослених у комунално - стамбеној делатности Ниша и ГСЈСКД «Независност» Ниша, дана _____ закључују:

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА У КОМУНАЛНОЈ, СТАМБЕНОЈ И САОБРАЋАЈНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ГРАДА НИША

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором у складу са Законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених из радног односа (у даљем тексту: запослени) у јавним предузећима која обављају комуналну, стамбену и саобраћајну делатност (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи Оснивача и послодавца.

Овај КОЛЕКТИВНИ уговор, закључује се између Оснивача, Самосталног Синдиката комуналаца Ниша и ГСЈСКД «Независност» у име свих запослених у предузећима комуналне, стамбене и саобраћајне делатности на територији града Ниша (у даљем тексту: Уговор).

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог Уговора, сматра се Град Ниш.

Запослени у смислу овог колективног Уговора, је лице које је у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и другим прописима којима су уређена права, обавезе и одговорности из радног односа, засновало радни однос код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се јавно и јавно-комунално предузеће које је основано за производњу, испоруку и пружање комуналних производа и услуга, предузећа којима је поверено обављање комуналне делатности, јавно стамбено предузеће и друге службе и предузећа које обављају комунално-стамбену делатност од интереса за град Ниш, као и друга у складу са одлуком оснивача.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности, које су као такве одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду.

Члан 4.

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

Послодавци прате извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђују средства за исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим Уговором.

Послодавци и Оснивач обезбеђују средства за исплату зарада обрачунатих на основу уговорене цене радног часа, када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

Члан 5.

Одредбе овог Уговора, обавезно се преузимају у све колективне уговоре код послодавца, из члана 2. овог Уговора и имају снагу обавезности и за Оснивача, и за послодавце и за све запослене код послодавца.

Своје специфичности на основу основне делатности, послодавци и синдикат ће регулисати колективним уговором код послодавца.

Колективни уговор код послодавца закључују, оснивач односно орган који он овласти, репрезентивни синдикат код послодавца и послодавац.

У име послодавца колективни уговор потписује, директор.

Овај колективни уговор, непосредно се примењује.

Члан 6.

Овим Уговором и колективним уговором код послодавца, не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе, од права, услова рада и обавеза утврђених Законом.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права од права утврђених овим посебним колективним уговором, као и друга права која нису утврђена овим уговором, у складу са Законом.

II ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

II- 1. Зарада

Члан 7.

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

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

Зараду у смислу става I. овог члана, чини:

- зарада за обављени рад и време проведено на раду,
- зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.)

- друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором, колективним Уговором код послодавца и уговором о раду и другим општим актима.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана, сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 8.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду, угврђује се на основу:

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

Члан 9.

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

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

Члан 10.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су *вредност радног часа* и коефицијенти утврђени овим колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца.

Члан 11.

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је иснивач Град Ниш, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец. Вредност радног часа за коефицијент 1 у нето износу не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20%.

Вредност радног часа може се увећати за 40% или умањивати за 10% у зависности од остварених резултата пословања применом критеријума, степен реализације, пројекта пословања, остварених приходи, уштеде, наплаћене реализација у односу на планиране, што споразумно договарају послодавац и репрезентативни синдикати.

Члан 12.

Зараде за пуно радно време и стандардни учинак, утврђују се тако, што се вредност радног часа за најједноставнији рад из члана 11. овог колективног уговора помножи следећим коефицијентима сложености послова одговорности услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одређеним пословима, полазећи од специфичности послова код сваког послодавца и то:

Прва група

Обухвата најједноставније физичке послове које обавља неквалификовани запослени.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,35 - 1,50.

Друга група

Обухвата послове које обавља неквалификовани запослени по једноставном поступку и са једноставним средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,55 - 1,70.

Трећа група

Обухвата послове, које обавља полуквалификовани запослени.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,75 - 1,90.

Четврта група

Обухвата средње сложене послове које обавља КВ запослени у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,00 - 2,20.

Пета група

Обухвата средње сложене разноврсне послове које обавља запослени са средњом стручном спремом везане за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,20 - 2,50.

Шеста група

Обухвата сложене послове које обавља висококвалификовани запослени са средњом стручном спремом у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова, утврђује се у распону од 2,50 - 2,70.

Седма група

Обухвата сложене и специјализоване послове које обавља запослени са вишом стручном спремом везане за организационо, оперативном и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,80 - 3,10.

Осма група

Обухвата сложене послове које обавља запослени са високом стручном спремом као што су: послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,10 - 4,00.

Девета група

Обухвата најсложеније послове, које обавља запослени са високом стручном спремом, магистратом, докторатом у процесу рада комуналних делатности, као и најсложеније руководне послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 4,10 - 5,00.

За све послове руковођења, изузев послова директора предузећа колективним уговором код послодавца могу се утврдити додатни коефицијенти од 0,10 до 2,20.

Члан 13.

Колективним уговором послодавац и синдикат конкретно разрађују послове код послодавца према групама послова утврђеним овим колективним уговором, а коефицијенти запосленима утврђују у оквиру распона предвиђених за сваку групу послова.

Члан 14.

Новчани износ основне зараде, утврђује се уговором о раду за месец у којем је закључен уговор.

Уговорени новчани износ основне зараде из уговора о раду усклађује се на основу елемената из овог колективног уговора, месечно.

Члан 15.

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

1) од 3% до 6% у случају:

- изложености прашину, буци, прљавштини или неугодним мирисима, и
- опасности од заразе или професионалних обољења;

2) од 3% до 6% у случају:

- тешких физичких напора,
- рада при ниским или високим температурама, и
- руковања штетним или отровним материјалима;

3) од 5% до 8% у случају:

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

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

Колективним уговором код послодавца, утврђује се у складу са актом о процени ризика који су послови са условима рада из става 1. овог члана.

Члан 16.

Колективним уговором код послодавца, зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета обављеног посла и услова рада.

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума који се утврђују колективним уговором код послодавца из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање стимулација, односно умањење зарада запосленима, врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца – запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 17.

Запосленом може да се исплати зарада из дела добити остварене по годишњем обрачуну, а у складу са колективним уговором код послодавца и Одлуком надлежног органа о расподели добити.

Члан 18.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зарада за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец, између 25. и 30. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Просечна зарада у комуналном предузећу остварена по овом Колективном уговору, не може бити нижа од остварене просечне зараде запослених у граду Нишу.

II-2. Увећана зарада

Члан 19.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад
2. рад на дан празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад,
4. рад у смени,
5. рад у шахти,
6. по основу временаведеног на раду - минули рад.

Члан 20.

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

- | | |
|--|-----------------|
| - за рад на дан празника који је Законом предвиђен даје нерадни дан најмање | 150% од основне |
| - за рад ноћу (између 22 ⁰⁰ и 6 ⁰⁰ часова наредног дана) и рад у сменама најмање | 30% од основице |
| - за рад у шахти | 15% од основице |
| - за рад недељом | 15% од основице |
| - за прековремени рад најмање | 30% од основице |

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, процент увећања, једнак је збиру (не може бити нижи) процената по сваком од наведених основа увећања.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду, могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Члан 21.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу у износу од 0.5 % од основице.

Под пуном годином рада из става 1. овог члана, сматра се и година стажа са увећаним трајањем.

II- 3. Накнада зараде

Члан 22.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с' тим да не може бити нижа од минималне зараде, утврђене Законом и то у следећим случајевима:

- необезбеђена заштита на раду услед чега би даље обављање рада, проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника и других лица,
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради,
- коришћења плаћеног одсуства у случајевима утврђеним овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца,
- привремене спречености за рад ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- одржавања трудноће,
- одсуствовања по основу давања крви и ткива,
- престанка радног односа пре истека отказног рока,
- присуствовања по основу избора: седницама Народне Скупштине Србије, Скупштине Града Ниша, скупштина Општина и њихових радних тела или органа, седницама органа управљања код послодавца, седницама управних одбора јавних предузећа и фондова, седницама органа Синдиката и града Ниша, Србије и Синдиката запослених у комунално - стамбеној делатности Ниша,
- учешћа у радно производним такмичењима и учешћа на семинарима и организацији синдиката,
- војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа ако законом није другачије одређено,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада.

Члан 23.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини најмање 85% просечне зараде у предходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене Законом, пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада, и то за време:

- обављања преквалификације, доквалификације и сваког другог облика стицања додатног знања, на које је упућен од стране послодавца, односно за време чекања на обављање ових активности ако запослени не може обављати послове које је до тада обављао,

- привремене неспособности за рад до 30 дана ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом, ван рада.

У висини 100% просечне зараде и претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и случајевима одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде основне зараде.

Члан 24.

Запослени има право на накнаду зараде у висини најмање 70% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

П - 4. Накнада трошкова

Члан 25.

Залослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и то:

- превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада, у висини цене месечне претплатне превозне карте.

Уколико запослени при доласку на рад и повратку са рада, користи другог превозника у јавном саобраћају (или железницу), има право на пун износ, цене месечне претплатне превозне карте код превозника који је најповољнији за предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог.

Право на накнаду из става 1. и 2. овог члана, запослени остварују куповином претплатне превозне карте или у готовини у висини цене претплатне карте.

Члан 26.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим, што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења, до износа цене у хотелу „А" или „Б" категорије.

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

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

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

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

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

- трошкови превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру,
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 27.

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

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за исхрану у току рада у висини од најмање 15% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, а према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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 29.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини 75% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, има право на сразмерни износ регреса.

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор, нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес у висини утврђеној у ставу 1. овог члана.

II.5. Друга примања

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију или престанку радног односа по сили закона, због губитка радне способности, најмање у висини утврђеној Законом и колективним уговором код послодавца,
- помоћ породици у случају смрти запосленог, члана уже породице, родитеља запосленог или члана заједничког породичног домаћинства, за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог у висини трошкова погребних услуга.
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 31.

Послодавац може деци запосленог, старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада у непрекидном трајању, у јавним и јавно-комуналним предузећима града Ниша.

Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана у смислу овог колективног уговора, сматрају се и случајеви преласка у законском року из једног у друго јавно и јавно комунално предузеће чији је оснивач Град Ниш.

Јубиларна награда исплаћује се у години, када запослени стиче право и то:

- 10 година радног стажа - најмање једну просечну зараду исплаћену код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година радног стажа - најмање две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 30 година радног стажа - најмање три просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, и
- 40 година радног стажа - најмање четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне.

Члан 33.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа за који се не плаћају доприноси и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција за које премију плаћа послодавац по добијеној сагласности од градоначелника Града Ниша.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може поред осигурања из става 1. и 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 34.

Послодавац може да обезбеди стипендију за децу преминулог запосленог, да исплати помоћ у случају рођења детета и у другим случајевима под условима и на начин утврђен колективним уговором код послодавца.

Члан 35.

Послодавац може запосленом да исплати једнократну солидарну помоћ, највише у износу двоструке просечне месечне зараде код послодавца у случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог, односно члана његове уже породице,

2. пружање помоћи породици умрлог запосленог,

3. здравствене рехабилитације запосленог,

4. наступа теже инвалидности запосленог,

5. ублажавање последица елементарних непогода.

Запосленом се могу платити трошкови лечења, набавке лекова или ортопедских помагала, по приложеном рачуну.

Колективним уговором код послодавца, могу се утврдити и други случајеви солидарне помоћи.

Члан 36.

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

II - 6. Минимална зарада

Члан 37.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у комуналним предузећима, увећава се за 20%, по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене Одлуком Социјално економског савета.

Члан 38.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора, донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од 6 (шест) месеци у току календарске године.

Приликом доношења Одлуке, послодавац заједно са репрезентативним синдикатом, прецизира рокове исплате разлике између минималне зараде и зараде запосленог, коју би остварио на пословима на које је распоређен, а који не може бити дужи од 9 месеци рачунајући од месеца у коме је исплаћена последња минимална зарада.

III РАДНИ ОДНОС

Члан 39.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене Законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова и радних задатака код послодавца. Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених Законом и колективним уговорима.

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан Законом и колективним уговорима, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући репрезентативном синдикату у предузећу или ван предузећа, увид у примену колективног уговора и остваривању права запослених.

Члан 41.

Послодавац је дужан да затражи мишљење репрезентативног синдиката пре доношења правилника о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Синдикат је дужан да своје образложено мишљење достави послодавцу у року од 10 дана.

Послодавац је дужан да правилник из става 1. овог члана након доношења, достави синдикату.

III - 1. Заснивање радног односа

Члан 42.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду, под условима прописаним у Закону, а у складу са колективним уговорима.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са Законом и исти, послодавац, доставља репрезентативним синдикатима у предузећу.

Пријем новозапослених може да се врши под условом да је то годишњим програмом пословања предвиђено, а на који је оснивач (градоначелник) дао сагласност.

III – 2. Радно време

Члан 43.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Послодавац доноси одлуку о распореду радног времена у оквиру радне недеље.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку, односно на завршетку радног дана и то највише до 1,5 часа.

О промени распореда радног времена запослени мора бити обавештен, на начин утврђен општим актима код послодавца, најмање седам дана пре почетка примене новог распореда.

Члан 44.

Радно време између 22 часа и 6 часова, наредног дана, сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама, мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже, само уз његову писану сагласност.

Члан 45.

Запослени може засновати радни однос и са непуним радним временом у складу са Законом и своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 46.

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

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље односно радну способност запосленог у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно, тј. недељно радно време не може бити краће од 30 часова.

Запосленом млађег од 18 год. живота, не може се утврдити недељно пуно радно време дуже од 35 часова.

Послови на којима се скраћује пуно радно време, утврђују се општим актом о организацији и систематизацији у складу са законима и другим прописима.

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

Члан 47.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена у складу са Законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а најдуже, 240 часова у календарској години по запосленом.

Члан 48.

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

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

Члан 49.

Директор послодавца може запосленом да уведе прерасподелу радног времена у складу и под условима утврђеним Законом, тако да дневно, седмично, месечно радно време у једном периоду, траје дуже, а у преосталом делу краће од пуног радног времена или запослени уопште не ради, с тим да месечни, односно полугодишњи и годишњи фонд сати не буде мањи или дужи од фонда сати утврђеним радним календаром као пуно радно време.

Рад у турнусу, када се ради, два дана по 12 сати а трећи дан, одмара, има карактер прерасподеле радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може бити дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена у смислу овог члана, не сматра се прековременим радом.

III - 3. Одмори и одсуства

A. Годишњи одмор

Члан 50.

Дужина годишњег одмора угврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, сложености послова, здравственог и социјалног стања и других критеријума, утврђених колективним уговором код послодавца или уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца, утврђује се најдуже трајање годишњег одмора.

Члан 51.

Запосленом са 30 година пензијског стажа или 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота и самохраном родитељу са дететом, старости до 15 година, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 радних дана.

Члан 52.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим, да први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30 јуна наредне године.

Члан 53.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор послодавца, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора, доноси директор послодавца у писаној форми и исто уручује сваком запосленом.

Б. Одсуствовање са рада

Члан 54.

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању од 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- | | |
|---|------------------|
| - ступање у брак | 7 радних дана, |
| - рођење детета, порођај супруге | 7 радних дана, |
| - развод брака | 5 радних дана, |
| - смрти члана уже породице | 5 радних дана, |
| (брачни друг, деца, родитељи запосленог) | 7 радних дана, |
| - смрти брата или сестре, запосленог | 3 радна дана, |
| - смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре
брачног друга запосленог и смрти лица, која
живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана, |
| - теже болести члана уже породице | 7 радних дана, |
| - селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана, |
| - полагање стручног испита | 7 радних дана, |
| - елементарних непогода | 3-5 радних дана, |
| - коришћење организованог рекреативног
одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана, |
| - учествовање на спортским и радно производним
такмичењима | 3-7 радних дана, |
| - добровољног давања крви | 2 радна дана, |

Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај склапања брака, порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана, плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 55.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 7 (седам) дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 56.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 5 радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- нега члана уже породице 5 радних дана,
- нега члана шире породице 3 радна дана,
- смрти сродника, који нису наведени у члану 55. 2 радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана) току календарске године, када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца, или лице које он овласти.

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

III-4. Заштита на раду

Члан 57.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Уговора у организовању и спровођењу заштите на раду, Колективних уговора.

Потписници колективног уговора код послодавца, дужни су да донесу колективни уговор о здрављу и безбедности на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду.

Члан 58.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

Обезбеђује превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

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

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

Члан 59.

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

Члан 60.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду за обављање послова на које је распоређен као и да се оспособљава за њихово спровођење.

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

Члан 61.

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

Запослени је одговоран, ако супротно намени, користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 62.

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

Члан 63.

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

Избор представника запослених у Одбор, спроводи се на начин и по поступку утврђеном за избор представника запослених у управни и надзорни одбор код послодавца.

Начин рада представника запослених у Одбору, број чланова одбора као и њихов однос са синдикатом, уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 64.

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

Члан 65.

Послодавац је обавезан да у складу са овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, представницима запослених у Одбору, за вршење права и функција из области безбедности и здравља на раду, обезбеди:

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

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

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленог осигура за случај смрти и инвалидитета.

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

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

Члан 67.

Послодавац уз исплату месечне зараде, запосленима уплаћује на рачун синдиката износ од најмање 0,75% на масу средстава исплаћених, на име зарада код послодавца за одређени месец, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 68.

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

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених из става 1. овог члана, сноси послодавац.

Годишњи програм из става 1. овог члана послодавац одмах по доношењу доставља синдикату.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 69.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене из члана 2. став 2. овог колективног уговора и важи на територији Града Ниша, а ван територије града, на подручју, које се утврди колективним уговором код послодавца у зависности од делатности послодавца.

Колективним уговором код послодавца, утврђује се за које послове, може да се уговором о раду утврди забрана конкуренције.

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 70.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету код послодавца, дужан је, да штету накнади у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Колективним уговором код послодавца утврђује се: лице овлашћено за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету; рокови за покретање поступка: образовање комисије за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету; начин доношења решења послодавца којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа одговорности, као и критеријуми о начину роковима за накнаду штете.

Члан 71.

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

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

Члан 72.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Послодавац се може ослободити одговорности за насталу штету ако докаже да штета није настала његовом кривицом.

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

ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА И ПРЕМЕСТАЈ НА ДРУГЕ ПОСЛОВЕ

Члан 73.

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

Члан 74.

Запослени може да буде привремено премештен на друге послове који одговарају његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, ако су због потреба процеса и организације рада неодложни или се обављају непрекидно.

Запослени који је привремено премештен да обавља друге послове у складу са Законом и овим колективним уговором, има право на зараду која је за њега повољнија.

Колективним уговором код послодавца, ближе се одређују послови на које запослени могу бити привремено премештени.

Члан 75.

У случају премештаја запосленог на други посао, због потреба процеса организације рада, запослени са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота, односно запослена са преко 25 година пензијског стажа или преко 50 година живота, уколико до премештаја није дошло њиховом кривицом, као и инвалид рада са решењем надлежног органа, имају право на зараду за обављање посла са којег су премештени уколико је то за њих повољније.

Члан 76.

У случају премештаја у друго место рада у складу са Законом, премештај се може извршити највише до 30 км у односу на седиште предузећа.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 77.

При предлагању и утврђивању запосленог, за чијим је радом престала потреба, примењиваће се, поред критеријума утврђених Законом и овим колективним уговором други критеријуми утврђени колективним уговором код послодавца.

Утврђивање запосленог за чијим радом престаје потреба, врши се на основу следећих критеријума:

- резултата рада запосленог, при чему предност има запослени са бољим резултатима рада,

- дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом,

- дужина стажа у предузећу, при чему предност има запослени са дужим радним стажом у предузећу,

- степена стручне спреме, при чему предност има запослени са вишом стручном спремом,

- здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има:

 - запослени; ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног државног органа,

 - броја деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању,

 - губитка радне или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту не постоји могућност распоређивања на друго радно место,

 - броја чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,

 - броја издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени који има више издржаваних чланова породице,

 - материјалних прилика породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.

Резултати рада из става 2. алинеја 1. овог члана, утврђују се за период од годину дана.

Решењем којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог применом наведених критеријума доноси директор, на основу предлога комисије коју именује орган управљања, установе на предлог синдиката.

Комисија применом наведених критеријума сачињава предлог запослених за чијим је радом престала потреба.

Члан 78.

Ако услед технолошких, економских, организационих промена или реорганизације (спајање, подела јавног предузећа), престане потреба за обављањем одређених послова, послодавац односно оснивач је дужан, да запосленом исплати отпремнину у висини најмање три просечне зараде за сваку годину радног стажа у предузећу.

Под радним стажом у предузећу, из става 1. овог члана, сматра се радни стаж остварен и у другом предузећу, чији је оснивач Град Ниш.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна зарада запосленог, исплаћена у последња три месеца, која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина или просечна здрада у предузећу, ако је то повољније за запосленог.

Члан 79.

У поступку приватизације или промене структуре власништва код послодавца, Оснивач, послодавац и синдикат су дужни да донесу социјални програм, тј. Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Приликом доношења програма решавању вишка запослених (у даљем тексту: програм), послодавац је дужан да прибави сагласност Оснивача и мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да програмом утврди да запослени за чијим је радом престала потреба за обављање одређеног посла, не може бити проглашен за вишак услед технолошких и организационих промена у року од пет година од дана доношења програма, без његове сагласности и ако висина понуђене отпремнине није у складу са овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату отпремнине обезбеђује Оснивач из Буџета уколико послодавац писмено обавести оснивача да из сопствених средстава није у могућности да ту обавезу изврши.

Члан 80.

Послодавац може на захтев запосленог који испуњава један од Законом прописаних услова за одлазак у пензију, да одобри исплату стимулативне накнаде уз припадајућу отпремнину у висини до 10 просечних зарада запосленог или до 10 просечних зарада у Предузећу, остварених у три месеца, које претходе месецу у којем се врши исплата стимулативне накнаде, уколико је то повољније за запосленог.

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

Члан 81.

Градоначелник града Ниша, послодавац и репрезентативни синдикати у комунално-стамбеној делатности на територији града Ниша, формираће заједничку комисију за социјални дијалог. Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у јавним и јавно-комуналним предузећима, програм рационализације броја запослених, програм реструктурирања унапређења пословања основних делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основним делатностима.

IX ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду, утврдиће се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Колективним уговором код послодавца, утврдиће се арбитар, начин одређивања арбитра, као и поступак пред арбитром, ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

Члан 83.

Послодавац је дужан да омогући овлашћеном синдикалном поверенику или представнику Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности града Ниша, да, по захтеву запосленог за заштиту права изврши увид у закључене уговоре о раду, увид у примену колективних уговора и остваривање права запосленог, под условом, да захтев запосленог није решен у року или ако је захтев одбијен или негативно решен.

Члан 84.

Запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине и повреде радне обавезе.

Запослени има право да се у писаној форми изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду из става 1. овог члана, у року од пет дана од дана пријема упозорења.

X РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 85.

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

XI УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 86.

Представнике запослених именује и разрешава у управном и надзорном одбору, оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа који чине 1-3 члана, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова управног и надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат у договору са другим синдикатима и запосленима у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова управног и надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

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

Члан 87.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесије предузећа и има право давања мишљења и предлога уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре доношења општих аката којима се уређује, радно-правни статус, материјални и социјални положај и права запослених, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 89.

Послодавац је дужан да заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 90.

Послодавац је дужан да омогући запосленим синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада укупног животног положаја у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 91.

Послодавац је обавезан да репрезентативном синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из Закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

- да се позива са материјалима, да писуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 92.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна од стране службе рачуноводства код послодавца,
- да председнику - поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова месечно у предузећима до 200 запослених и по једап час месечно више, на даљих 100-1000 чланова, и по три часа више, на сваких даљих 500 чланова,
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних организација-подружница других синдикалних организација, споразумно, обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима, за то одређена,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима, која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 93.

Послодавац је такође дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката омогући да одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, и то:

- председник-повереник репрезентативног Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Ниша, најмање 2/3 плаћених часова месечно, уколико послодавац и синдикат не постигну споразум да у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду;
- секретар репрезентативног Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Ниша, 1/2 плаћених часова месечно;
- председник органа репрезентативног Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Ниша, 1/3 плаћених часова месечно, и
- члан органа репрезентативног Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Ниша, 1/10 плаћених часова месечно.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката, из става 1. овог члана, имају право на зараду, за време обављања синдикалне функције у висини зараде коју би остварили, да раде.

Члан 94.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених, за време обављања функције и две године по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са Законом, општим актом и уговором о раду, и то: члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Члан 95.

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

XIII ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

О утврђеном минимуму процеса рада, обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 98.

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

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

Члан 99.

Колективним уговором код послодавца, ближе се утврђују посебни услови о остваривању минимума процеса рада и других права и обавеза послодавца и запослених за време штрајка.

XIV. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 100.

Спорна питања у поступку закључивања, односно измена и допуна као примена колективног уговора остваривања права на синдикално организовање и штрајк, решавају се мирним путем, у складу са Законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 101.

Послодавци који обављају комуналну делатност од општег интереса, спорове, који настану у закључивању и примени колективног уговора, решавају се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 102.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање овог колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници образују арбитражу за решавање спорних питања у складу са Законом и овим колективним уговором.

Члан 103.

Спорна питања у примени овог колективног уговора, решава арбитража, коју образују учесници овог колективног уговора, у року од 15 дана, од дана настанка спора.

Члан 104.

Арбитражу из члана 104. и 105. овог колективног уговора, чине по један представник Оснивача и репрезентативног синдиката, као и члан из реда стручњака у области која је предмет спора, кога споразумом одреде стране у спору.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезна је за учеснике.

Члан 105.

Расправа пред арбитражом је усмена.

О јавности рада, одлучује арбитража.

Арбитража ради у пуном саставу и доноси одлуку, већином гласова.

Одлука се доставља у писаном облику, странама у спору.

Одлука се може објавити само уз пристанак страна у спору.

Трошкове арбитражног решавања, спора сnose стране у спору.

Члан 106.

Учесници овог колективног уговора образују Одбор за праћење и спровођење овог колективног уговора у који одређују по два представника.

Одбор из става 1. овог члана, даје тумачења и стручна мишљења о примени овог колективног уговора, а на захтев учесника овог колективног уговора, даје обавезујуће тумачење.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Овај колективни уговор закључује се на три године.

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

Члан 108.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом у целости или делимично.

Отказ из става I. овог члана, доставља се другом учеснику у писаној форми, са образложењем разлога за отказ и мора да садржи предлог нових решења.

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

Члан 109.

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

Члан 110.

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

Члан 111.

Учесници колективног уговора код послодавца, дужни су да у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог колективног Уговора, започну преговоре за закључивање колективног уговора код послодавца.

Коллективни уговори закључени пре ступања на снагу овог колективног уговора који нису у сагласности са овим колективним уговором, морају се усагласити у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Одредбе колективног Уговора код послодавца, које су на снази, на дан ступања на снагу, овог колективног Уговора, које нису у супротности са овим колективним уговором, примењују се до усаглашавања колективног уговора код послодавца са овим колективним Уговором.

Члан 112.

У случају статусне промене или промене послодавца, послодавац следбеник је дужан да преузме колективни Уговор код послодавца и Уговоре о раду.

Послодавац следбеник је дужан да примењује колективни уговор код послодавца до истека рока на који је закључен, а најмање годину дана од дана промене послодавца у складу са законом.

Члан 113.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Ниша“, а објављује се и у „Службеном гласнику Републике Србије“.

У Нишу _____ 2012.године

ГО СС КОМУНАЛАЦА НИШ

Број _____
Ниш _____ 2012 год.

ГСЈСКД „НЕЗАВИСНОСТ“ НИШ

Број _____
Ниш _____ 2012 год.

ПРЕДСЕДНИ К,

ПРЕДСЕДНИ К,

Г Р А Д Н И Ш

Број _____
Ниш _____ 2012. год.

ПРЕДСЕДНИ К,