

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
ГРАДОНАЧЕЛНИК
БРОЈ: 016-7/21-129-II
ДАНА: 27.07.2021
ЗРЕЊАНИН

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење), испред града Зрењанина, Градоначелник Симо Салапура и испред Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности града Зрењанина, Председница Маја Голић, закључују :

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА И ЈАВНО КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ЧИЈИ ОСНИВАЧ ЈЕ ГРАД ЗРЕЊАНИН

И Основне одредбе

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени), у јавним предузећима у комунално-стамбеној делатности и другим јавним предузећима чији је оснивач град Зрењанин (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених и права синдиката и послодавца.

Овај Уговор закључује се између оснивача и репрезентативних синдиката организованих у комунално-стамбеној делатности за територију града Зрењанина (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у јавним комуналним и другим јавним предузећима чији оснивач је град Зрењанин.

Члан 2.

Оснивач јавних предузећа је град Зрењанин.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу овог уговора је јавно комунално и друго јавно предузеће чији оснивач је град Зрењанин.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности одређене законом којим је уређена комунална делатност, као и друге делатности од локалног интереса које су као такве одређене одлуком града Зрењанина, у складу са законом којим се уређује комунална делатност.

Члан 4.

Оснивач предузећима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне, као и других делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове 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 осталих делатности.

Послодавци организују извршење посла, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца, иста може да обезбеди оснивач, у складу са општим актом, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Члан 5.

Овај Уговор непосредно се примењује и ослов је за закључивање општих аката код послодавца из члана 2. овог Уговора.

Специфичности, које се односе на основну делатност, регулисаће се општим актом код послодавца.

Члан 6.

Општим актом код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и овим Уговором.

II РАДНИ ОДНОСИ **Заснивање радног односа**

Члан 7.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Радни однос заснива се уговором о раду који у писаном облику закључују запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Пријем новозапослених може да се врши у складу са усвојеним Програмом пословања од стране Скупштине града, тачније дефинисаном динамиком запошљавања и планираним средствима за зараде запослених у истом и уз упућено обавештење са образложеном потребом за новим запошљавањем од стране послодавца Градоначелнику града Зрењанина.

Члан 8.

Запослени остварује права која му припадају на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом код послодавца.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

Члан 9.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова предвиђених законом, овим Уговором и општим актом код послодавца.

Члан 10.

Градоначелник града Зрењанина даје претходну сагласност на Правилник о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник) код послодавца, у складу са Статутом града.

III Радно време **Распоред радног времена**

Члан 11.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.
Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.
Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Прерасподела радног времена

Члан 12.

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 рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Општим актом може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Прековремени рад

Члан 13.

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

1. ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету послодавцу, Оснивачу, другом правном или физичком лицу и

2. ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране Оснивача.

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

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

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

Колективним уговором код послодавца се могу предвидети и други случајеви рада дужег од пуног радног времена.

Скраћено радно време

Члан 14.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тежким, напорним и по здравље штетним пословима (радна места са повећаним ризиком).

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

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

IV Одмори и одсуства

Члан 15.

Запослени има право на одмор у току рада: дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са законом, овим Уговором и општим актом.

Одмор у току дневног рада

Члан 16.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена. Време одмора из ст. 1- до 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 17.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Дневни одмор

Члан 18.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 19.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора, ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.
Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора, ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 20.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса у раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, сложености послова, здравственог и социјалног стања и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1) радног искуства:

- запосленом од 25 до 30 година радног стажа - за 4 радна дана,
- запосленом од 15 до 25 година радног стажа - за 3 радна дана,
- запосленом од 5 до 15 година радног стажа - за 2 радна дана,
- запосленом до 5 година стажа - за 1 радни дан;

2) по основу степена образовања и оспособљености за рад:

- 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,
- 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 - 4 радна дана,
- за средње образовање у трајању од три или четири године - 3 радна дана,
- за основно образовање, оспособљено за рад у трајању од једне године, образовање у трајању од две године - 1 радни дан,

3) по основу услова рада:

- за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана,
- за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и
- за рад у сменама - 1 радни дан;

4) По основу утврђене инвалидности - за 5 радних дана.

5) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан;
- самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- 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 2. тачка 5. алинеја 3. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Општим актима се могу утврдити и други критеријуми за увећање дужине годишњег одмора.

Запослени са навршених 55 година живота има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 2. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана и за запослене са навршених 30 година рада проведених у радном односу код послодавца, коме се утврђује право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана, а у складу са општим актом послодавца.

Члан 22.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније 30. јуна наредне године.

Члан 23.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца уз претходну консултацију запосленог.

Сразмерни годишњи одмор

Члан 24.

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

Плаћено одсуство

Члан 25.

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

1. ступања у брак-пет радних дана;
2. порођаја супруге или усвајања детета-пет радних дана;
3. за случај порођаја другог члана уже породице - три радна дана;
4. смрти члана уже породице - пет радних дана
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим -два радна дана;
6. теже болести члана уже породице, пет радних дана;
7. селидбе сопственог домаћинства:
 - на подручју истог насељеног места -два радна дана
 - ван подручја насељеног места становања -три радна дана;
8. полагања стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада, један до шест радних дана;
9. елементарних непогада - три радна дана;
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности -седам радних дана;
11. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима-пет радних дана;
12. добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна радна дана .

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредни дан.

Изузетно, у случајевима из става 1. овог члана, тачке 2, 4, 10. и 12. укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана тачка 10. запослени може остварити једном годишње.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ усвојеники старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 5. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим у трајању утврђеном решењем послодавца.

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 и правосудних органа у складу са законом.

Члан 26.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а најдуже 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).

Неплаћено одсуство

Члан 27.

На захтев запосленог, ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу - до 60 дана;
 - 2) ради неге члана уже породице - до 60 дана;
 - 3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;
 - 4) за случај смрти сродника по крвном или тазбинском сродству - 2 радна дана.
- Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

V Безбедност и здравље на раду

Члан 28.

Права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези безбедности и здравља на раду, уређују се законом, овим Уговором и колективним уговором код послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 29.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа, односно радног места.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених,

односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, у складу са планираним средствима Програмом пословања предузећа.

Члан 30.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

Члан 31.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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 32.

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

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

Члан 33.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац може уз сагласност оснивача и у складу са финансијским могућностима, месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу до 1 % укупне бруто масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац може уз сагласност оснивача и у складу са финансијским могућностима, месечно да уплаћује 0,3 % на посебан рачун репрезентативног синдиката потписника овог Колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 34.

Послодавац може запосленима да ушлаћује премију за добровољно здравствено осигурање и добровољно пензијско осигурање.

Висина осигурања се одређује у складу са расположивим средствима.

VI Зараде, накнада зарада и друга примања

Члан 35.

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

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим Уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

- других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом из става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 36.

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

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа за запослене у јавним комуналним и осталим јавним предузећима, чији је оснивач Град Зрењанин, за текући месец утврђује се на основу планиране бруто масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, сразмерно броју запослених у односу на планирани број запослених у текућем месецу.

Члан 37.

Бруто маса зарада запослених у јавним комуналним и осталим јавним предузећима, чији је оснивач Град Зрењанин, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину на који сагласност даје Оснивач.

Члан 38.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 37. овог Уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим Уговором.

Члан 39.

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

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности посла за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3, а највише од 1 до 5.

Члан 40.

Зарада из члана 36. овог Уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 41.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 39. овог Уговора.

Члан 42.

Послодавац се обавезује да исплату зараде врши најмање једном месечно, најкасније до последњег дана у текућем месецу за претходни месец.

Увећана зарада

Члан 43.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) додатак на зараду - минули рад.

Члан 44.

Запослени има право на увећану зараду из члана 43. овог Уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
- за прековремени рад – најмање 26% од основице;
- за рад недељом - најмање 10% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Општим актом 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, општим актом и уговором о раду.

Члан 45.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу - најмање 0,4% од основице, а највише 0,5% од основице.

Накнада зараде

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је отпочео са одсуствовањем са рада и то:

1. коришћења годишњег одмора,
2. коришћења плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника за које је законом прописано да су 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 оспособљавања и усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
7. учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
8. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID – 19 или због мере изолације или самоизолације наложене 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 контаката са лицима којима је потврђена болест COVID – 19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:
 - за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
 - 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.
9. привремене спречености за рад ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

10. привремене спречености за рад због неге болесног детета млађег од 3 године, осигуранику мајци, односно оцу, усвојитељу или другом осигуранику који се стара о детету;

11. за давање крви, ткива и другог дела тела;

12. за одржавања трудноће.

Одсуство са рада из става 1. тачка 8. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелазне 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. уколико 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.

Члан 47.

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

- 1) у висини од најмање 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 друкчије 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 друкчије одређено;
- 3) 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 епидемијом заразне болести, што доказује медицинском документацијом.

Накнада трошкова

Члан 48.

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

- накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Зрењанина;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 50 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру на службеном путовању;

- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду за трошкове исхране у току рада најмање 180,00 динара/дневно без припадајућих пореза и доприноса, а највише месечно у висини до 15 % од просечне месечне нето зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из претходног става, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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

Друга примања

Члан 50.

Послодавац је дужан да исплати:

- запосленом отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне зараде која је за радника повољнија — просека зараде Републике Србије за претходни месец, просека зараде предузећа за претходни месец или просека зараде запосленог за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина;

- помоћ члану уже породице у случају смрти запосленог, а запосленом у случају смрти члана уже породице или члана заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог, у висини до неопорезивог износа, а према приложеним рачунима погребних услуга;

- запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга, до неопорезивог износа, а према приложеним рачунима погребних услуга.

Члановима уже породице из овог члана сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, усвојеник и старатељ.

Члан 51.

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

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада у непрекидном трајању код послодавца.

Послодавац може исплатити јубиларну награду, у складу са финансијским могућностима и запосленима који су из других јавних предузећа и осталих јавних служби засновали радни однос код послодавца, а чији оснивач је града Зрењанин.

Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана у смислу овог Колективног уговора сматрају се и случајеви преласка из једног у друго јавно и јавно комунално предузеће, као и из осталих јавних служби чији је оснивач град Зрењанин.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца за 10, 20, 30 и 40 година рада у износу који се утврђује општим актом послодавца.

Члан 53.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

1. дуже и теже болести запосленог или чланова уже породице;
2. здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
3. наступања теже инвалидности запосленог;
4. ублажавања последица елементарних и другог непогода;
5. набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
6. набавка лекова за запосленог или члана уже породице;
7. 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 по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса;
8. послодавац може да у случају у смрти запосленог, кој а је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
9. послодавац може, исплатити једнократну солидарну помоћ запослениом приликом рођења детета, у висини до неопорезивог износа предвиђеног законом,
10. послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог и преминулог запосленог у складу са финансијским могућностима.

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

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2, 5 и 6. овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, усвојеник и старатељ.

Члан 54.

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

Члан 55.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 48., 49., 50., 51., 52., 53. и 54. овог Уговора регулишу се општим актом код послодавца.

Члан 56.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са општим актом.

Члан 57.

Послодавац минималну зараду, из члана 56. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдикаата у периоду не дужем од шест (6) месеци у току календарске године.

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

Вишак запослених

Члан 58.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и донесе Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију, у складу са законом.

Члан 59.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Основни критеријуми за утврђивање вишка запослених представљају резултати рада, односно остварени радни učinак запосленог у протеклих годину дана, затим имовинско стање запосленог и његове породице, број чланова уже породице запосленог који остварују зараду, дужина радног стажа запосленог, здравствено стање запосленог, инвалиду рада који је

инвалидност стекао радом код послодавца, самохраном родитељу, родитељу детета са посебним потребама, број деце на школовању.

Члан 60.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине из претходног става утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину дана рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Послодавац може да исплати и већи износ отпремнине у односу на износ из става 1. овог члана, у складу са општим актом послодавца.

VII Забрана конкуренције

Члан 61.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене из члана 2. став 2. овог Колективног уговора и важи на територији града Зрењанина, 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 уговором о раду може да се утврди забрана конкуренције.

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

VIII Накнада штете

Члан 62.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, праузроковао послодавцу, у складу са законом.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, које штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на 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 63.

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 општим актом.

IX Удаљење запосленог са рада

Члан 64.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако се непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовина веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца у складу са законом.

X Измена уговора о раду

Члан 65.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
 - 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;
 - 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
 - 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права у складу са законом;
 - 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са законом;
 - 6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.
- Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

XI Престанак радног односа

Члан 66.

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 друкчије 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 67.

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 правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако 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, у складу са законом.

XII Остваривање и заштита права запослених

Члан 68.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

1) у правном литу - надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или вишим актом послодавца или лице које они овласте;

2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

XIII Учесће у управљању

Члан 69.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, давањем мишљења и предлога, уз разматрање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 70.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 71.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

XIV Начин решавања спорова

Члан 72.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става I. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно прописи који донесе надлежно министарство, а прецизираће се у колективним уговорима код послодаваца.

XV Услови за рад синдиката

Члан 73.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Приступницу обрачунској служби доставља синдикат.

Члан 74.

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

- да покреће иницијативе, подноси зактеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 75.

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

- 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;
- обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде;
- коришћење сале за састанке;
- огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката у складу са Статутом највишег органа синдиката;
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Послодавац може да осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности омогући услове из става I. овог члана.

Члан 76.

Општим актом или 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 градског 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 77.

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

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 78.

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.

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

XVI Организовање процеса штрајка

Члан 79.

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 80.

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

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

Члан 81.

Уколико се због необезбеђења права, из овог Уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

XVII Прелазне и завршне одредбе

Члан 82.

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

Члан 83.

Овај Уговор је основ за закључивање колективних уговора код послодаваца из члана 2. овог Колективног уговора, а непосредно се примењује код послодаваца код којих није потписан колективни уговор.

Члан 84.

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора и колективних уговора код послодаваца, надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог Уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог Уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од 15 дана по захтеву потписника овог Уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

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

Члан 85.

Овај Колективни уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај Уговор закључен.

Члан 86.

Важење овог Уговора може престати и пре рока из става 1. члана 85. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 87.

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

Члан 88.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе закона и гранског колективног уговора.

Члан 89.

Овај Колективни уговор је основ за закључивање или усклађивање колективног уговора код послодаваца у складу са законом.

Учесници Колективног уговора код послодавца, дужни су да, у року од 30 дана од дана ступања на снагу уговора, започну преговоре за закључивање Колективног уговора код послодавца који мора да се оконча у року од 60 дана од дана потписивања овог уговора.

Општи акт послодавца, закључен пре ступања на снагу овог уговора, који није у сагласности са овим уговором, мора се усагласити у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Одредбе општег акта послодавца, који је на снази на дан ступања на снагу овог уговора, а које нису у супротности са овим уговором, примењује се до усаглашавања општег акта послодавца са овим уговором.

Члан 90.

Овај Колективни уговор се објављује у „Службеном листу града Зрењанина“.

Члан 91.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за јавна комунална и друга јавна предузећа града Зрењанина („Службени лист града Зрењанина“, број 6/15 и 3/18 - Споразум).

Члан 92.

Овај уговор сачињен је у 4 (четири) истоветна примерка од којих свакој уговорној страни припадају по 2 (два) примерка.

Овај Колективни уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зрењанин".

У Зрењанину,

дана 27.07. 2021. године

ЗА СИНДИКАТ
Председница синдиката
Маја Голић

