



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ ПАНЧЕВО

Број 6 ГОДИНА XV

ПАНЧЕВО, 3. АПРИЛ 2008. ГОДИНЕ.

Аконтација претплате 13.546,20
Цена овог примерка 324,00

46

На основу члана 7. Одлуке о трошковима техничког прегледа објекта («Службени лист општине Панчево» бр. 15/03, 21/04, 19/05, 27/05, 30/06 и 19/07) и чл. 39., 41. и 81. став 2. Статута општине Панчево («Службени лист општине Панчево» број 6/02, 11/05 и 19/06), на предлог Секретаријата за комуналне, стамбене, грађевинске послове и урбанизам, председник општине Панчево доноси

ЗАКЉУЧАК

I

Председник општине Панчево утврђује списак лица за обављање послова техничког прегледа објекта.

I. ДИПЛОМИРАНИ ИНЖЕЊЕРИ АРХИТЕКТУРЕ

Душка Мрвош	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Грубанов Бојан	«ЗБ», Панчево
Милош Станковић	«Екополис», Београд
Даринка Маринковић	пензионер
Надежда Живков	«МС», Панчево
Божидар Вучинић	«АБВ», Панчево
Снежана Варга	«Модулор», Панчево
Јулија Палоц	«Аркона», Панчево
Марија Лигети	«Панпројект», Панчево
Аља Филиповић	«Панурбис», Панчево
Јован Јовичић	«Алинос», Панчево
Стеван Ђурић	«Алинос», Панчево
Бранислав Маринковић	«Банер», Панчево
Љубодраг Живковић	«Конар», Панчево

Мирјана Такић	«Panontrade», Панчево
Даница Ајдиновић	«Банер», Панчево
Душанка Ђурић	«ДЂ», Панчево
Зорица Грујић	«АБВ», Панчево
Весна Митић	«Конструктор», Панчево
Анка Јанковић	«Градитељ», Београд
Душан Пупић	«Архиплан», Панчево
Момчило Дошен	«Биро ИБ архитекте» пензионер
Петар Сулов	пензионер
Оливера Дабић	Пројектни биро «МС» Панчево

I. ДИПЛОМИРАНИ ГРАЂЕВИНСКИ ИНЖЕЊЕРИ

Одсек за конструкције

Владимир Благоић	«Беопетрол»
Бранислав Михајловић	«Банер», Панчево
Александра Младеновић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Момчило Врцељ	«Панпројект», Панчево
Сава Кошарић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Горан Тирнанић	«Тириг», Панчево
Добривоје Узуновић	«ИНГКОМ», Панчево
Александар Гигов	«ИНГО-ПРОЈЕКТ», Панчево
Милорад Живковић	«Конар», Панчево
Србобран Стамболић	«Триз-коп», Београд
Велибор Драговић	Републичка дирекција за путеве, Београд
Свето Мишковић	Пројектни биро «МС» Панчево
Јошић Јорданка	«Грађевинар» Београд
Јасмина Вукашиновић	РНП НИС «Рафинерија», Панчево
Милица Томић Бранков	«Интегра пројект» Панчево

Одсек за хидротехнику

Ђурица Ресановић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
------------------	--

Јован Марјански	«МК» биро, Панчево
Мирјана Зелић	«Радус», Панчево
Ненад Поповић	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Драгољуб Матејчић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Александар Радуловић	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Милица Радовановић	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Драшко Стојић	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Ивана Божанић	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Душан Крачунов	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Петар Петровић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Ненад Шкоро	«Финнет инжењеринг» Панчево

Одсек за путеве и железнице

Млађен Поповић	незапослен
Ђорђе Костић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Александра Алексић	РНП НИС «Рафинерија», Панчево
Љиљана Милић Марковић	«ЦИП», Београд
Срђен Јовановић	А.Д. «Центар за путеве Војводине» Нови Сад
Мишел Сабо	А.Д. «Центар за путеве Војводине» Нови Сад

І. ДИПЛОМИРАНИ ИНЖЕЊЕРИ МАШИНСТВА

Термотехника, термоенергетика, процесне и гасне технике

Данило Павасовић	«Мегапројект», Панчево
Зоран Предић	РНП НИС «Рафинерија», Панчево
Драгослав Милић	«Коним», Панчево
Миодраг Здравковић	РНП НИС «Рафинерија», Панчево
Мићо Брковић	«Панпројект», Панчево
Милан Илић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Милан Митрић	«Солар», Панчево
Саша Черницин	РЈ«Метангас», Панчево
Ђуро Нам	РО ХИП «Развој и Инжењеринг
Бождар Радошевић	«Ел тхерм» Панчево
Небојша Рапајић	«Бритиш гас»
Миодраг Поповић	«Кова-кран» Д.о.о., Панчево (и Термотехника, термоенергетика, процесне и гасне технике)

Стеван Маљковић	ЈКП «Грејање» Панчево
-----------------	-----------------------

Машинских инсталација објеката водосна бдевања и индустријских вода, хидротехнике и хидроенергетике

Стеван Живков	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
---------------	---------------------------------------

І. ДИПЛОМИРАНИ ИНЖЕЊЕРИ ЕЛЕКТРОТЕХНИКЕ

Љубомир Јовановић	пензионер
Градимиr Капларевић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Живорад Живановић	РНП НИС «Рафинерија», Панчево
Радомир Михајловић	«Термолукс», Панчево
Славко Предојевић	«Панелектро», Панчево
Драган Михајловић	ЈП «Дирекција за изградњу и уређење Панчева»
Горан Шљукић	«ПТТ Београд», Београд
Драган Банђур	Електровојводина, Панчево
Миливој Винчић	Електровојводина, Панчево
Јасмина Симић	ЈКП «Водовод и канализација», Панчево
Дејан Јанковић	Електровојводина, Београд
Мирољуб Пиперски	РНП НИС «Рафинерија», Панчево
Драгана Зечевић	Електровојводина, Панчево
Марија Цинцовић	ХИП «Азотара» Панчево
Горан Цолић	Пројектни биро «АМГ» Панчево
Андрија Вуковић	«Електровојводина» Панчево

І. ДИПЛОМИРАНИ ИНЖЕЊЕРИ ШУМАРСТВА

Уређење озелењених простора

Љиљана Племић	«Клематис», Београд
---------------	---------------------

І. ДИПЛОМИРАНИ ИНЖЕЊЕРИ САОБРАЋАЈА

Душан Беч	«Војводинапут», Панчево
Јаков Алба	«Хидропроект», Београд
Иван Чизмић	А.Д. «Центар за путеве Војводине» Нови Сад

II

Стручним лицима из тачке 1. овог закључка за рад Комисије за технички преглед објеката припадају накнаде и награде у складу са важећим актима општине Панчево

III

Овим закључком ставља се ван снаге Закључак Председника општине Панчево број I-03-020-1/2006-876 од 3.10. 2006.године и закључак бр. I-03-020-1/2007-531 од 15.јуна 2007.г.,

IV

Овај закључак ступа на снагу даном доношења и објавиће се у «Службеном листу општине Панчево»:

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОПШТИНА ПАНЧЕВО
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
БРОЈ: I-03-020-1/2008-317
ПАНЧЕВО, 1. април 2008 год.

ПРЕДСЕДНИК
Срђан Миковић, с.р.

47

На основу одредбе члана 246 став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр.24/05 и 61/05) и члана 68. став 2. Посебног колективног уговора за јавно и јавна – комунална предузећа општине Панчево („Службени гласник РС“ бр.90 /04), Председник општине Панчево, у име општине Панчево као оснивача и репрезентативни синдикати запослених у јавним и јавним – комуналним предузећима општине Панчево, закључују

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПОСЕБНОГ
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ЈАВНА
И ЈАВНА – КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА
ОПШТИНЕ ПАНЧЕВО**

Члан 1.

Назив Посебног колективног уговора за јавно и јавна – комунална предузећа општине Панчево („Службени гласник РС“ бр.90 /04) мења се и гласи:

„ Посебан колективни уговор за јавна и јавна – комунална предузећа општине Панчево“.

Члан 2.

У Посебном колективном уговору за јавна и јавна – комунална предузећа општине Панчево (у даљем тексту : Колективни уговор) у свим члановима бришу се речи :

„Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за комуналне делатности на територији Републике Србије“.

Члан 3.

У члану 2. став 3. Колективног уговора иза речи „Јавно предузеће “Дирекција за изградњу и уређење Панчева“ Панчево, ставља се зарез и додају се речи „Јавно предузеће «Општинска стамбена агенција“, Панчево“.

Члан 4.

У члану 8. став 2. Колективног уговора број „3“, замењује се бројем „6“.

Члан 5.

У члану 9. Колективног уговора , додаје се став 2. који гласи :

„Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа“.

Члан 6.

У члану 11. у ставу 1. Колективног уговора, иза речи: « износи » ставља се зарез и додају се речи: „по правилу“.

Члан 7.

У члану 12. у ставу 2. Колективног уговора, иза речи: „време запосленог“, бришу се речи до краја реченице и замењују се речима:

»у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена».

У истом члану додаје се став 3. који гласи:

„У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно“.

Члан 8.

У члану 13, иза става 1. Колективног уговора, додаје се став 2. који гласи:

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

Постојећи став 2. постаје став 3. овог члана.

Члан 9.

У члану 14. став 1. и 2. Колективног уговора

број „18“; замењује се бројем „20“.

Члан 10.

У члану 15. Колективног уговора речи: „10 радних дана“, замењују се речима: „3 радне недеље“.

Члан 11.

У члану 16. у ставу 1. Колективног уговора, иза речи: «одсуство», бришу се речи: „до 5 радних дана“ и замењују речима: „са рада уз накнаду зараде у укупном трајању до 7 радних дана“.

Члан 12.

У члану 18. Колективног уговора, иза става 4. додају се ставови 5,6 и 7 који гласе:

„Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом

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

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

Члан 13.

У члану 19. Колективног уговора, у ставу 1. на крају, тачка се замењује запетом и додају речи: „и уговором о раду.“.

Члан 14.

У члану 20. Колективног уговора, став 1. мења се и гласи:

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

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

Члан 15.

Иза члана 20. Колективног уговора, додају се чланови 20 а. и 20 б. који гласе:

“Члан 20а.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу стандарда и норматива за резултате који се могу егзактно мерити, односно на основу резултата рада.

Нормативе и стандарде ,у смислу става 1.овог члана, утврђује послодавац, уз претходно прибављену сагласност репрезентативних синдиката.

Члан 20б.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог може се увећати до 20 %, односно умањити за 20 %.

Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак од стандардног ако:

- оствари већи обим радних задатака од планираних;

- обави послове изнад стандардних квалитета;

- обави послове пре задатог рока;

- оствари веће резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења;

- оствари боље резултате рада од стандардних у отклањању кварова и

- хаварија на постројењима и уређајима;

-уз редовно обављање својих послова, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да заврши.

Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак од стандардног ако:

- током месеца оствари мањи обим посла од планираних;

- поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави квалитетом који је испод стандардног за ту врсту послова;

- део послова не обави у задатом року.

Оцењивање резултата рада, врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

Оцењивање обима рада, врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одређеном периоду;

- обима искоришћеног радног времена;

- времена проведеног на раду.

Оцењивање квалитета рада, врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становништа одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;

- сложености извршених послова;

- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;

- степена испољене одговорности у раду;

- поштовања рокова одређених за извршавање послова;

- рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- пословног односа према корисницима услуга;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.“

Члан 16.

Иза члана 24. Колективног уговора, додаје се члан 24 а који гласи:

„Члан 24а.

Расподела добити вршиће се на основу позитивних прописа.

Репрезентативни синдикати имају право да доставе мишљење о начину расподеле зараде из добити.

Предлог годишњег програма рада и пословања, послодавац може да достави репрезентативним синдикатима на увид и мишљење, пре разматрања истих на Управном одбору код послодавца.

Одлуку о расподели добити доноси управни одбор јавног предузећа уз сагласност оснивача.

Одлуком из става 4. овог члана део средстава по основу добити усмерава се оснивачу и уплаћује се на рачун прописан за уплату јавних прихода.“

Члан 17.

Члан 26. Колективног уговора мења се и гласи:

„Запослени има право на накнаду зараде у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

2. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини 70 % просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

3. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не

може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу;

4. за време прекида рада до којег је дошло без кривике запосленог најдуже до 45 радних дана у календарској години, у висини 70 % просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом;

5. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља запослених и других лица, у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.“

Члан 18.

У члану 27. Колективног уговора, у ставу 1. тачка 1. брише се, а досадашње тачке 2,3, 4. и 5. постају тачке 1, 2, 3. и 4.

У члану 27. у ставу 1. у тачки 2. речи: „ не може бити нижа од троструке зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине“, замењује се речима: „ не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.“

Члан 19.

Иза члана 27. Колективног уговора, додају се чланови 27а и 27б, који гласе:

“Члан 27а.

Деца запослених, старости до 15 година живота, имају права на поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана.

Члан 27б.

У циљу квалитетне социјалне заштите, а уколико то финансијске могућности предузећа дозвољавају, запослени на терет послодавца остварује премију на основу:

- добровољног пензијског осигурања,
- осигурања од последица незгода,
- осигурања у случају тежих болести и хируршких интервенција

Колективним уговором код послодавца утврђује се износ висине премије.».

Члан 20.

Члан 29. Колективног уговора мења се и гласи:

„Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак на рад и одлазак са рада у висини превозне карте у јавном саобраћају;

2. за време проведено на службеном путу у земљи;

3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;

4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5. исхрану у току рада;

6. регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнада за исхрану у току рада и накнада по основу коришћења годишњег одмора имају карактер зараде и саставни су део масе средстава за зараде утврђене Годишњим програмом рада и пословања.

Колективним уговором код послодавца утврђују се критеријуми по којима се остварује право из става 1. овог члана.“

Члан 21.

У члану 32. Колективног уговора додаје нова тачка 9. која гласи:

„ 9. ако запослени одбије да закључи анекс уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10. Закона о раду и чланом 171. став 1. тачке 1.- 4. Закона о раду.“

У истом члану, у ставу 2. речи: «из става 1, 3 и 4.», замењују се речима: „ из става 1-7.“.

У другом ставу истог члана, на крају тачка се замењује запетом и додају речи: „и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.“

Ставови 3. и 4. бришу се, а ставови 5. и 6. постају ставови 3. и 4.

У ставу 6. истог члана који постаје став 4. број „5“ замењује се бројем „3“.

Члан 22.

У члану 33. у ставу 1. тачки 4. Колективног уговора бришу се речи: „обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, општим актом или Колективним уговором.“

Иза тачке 4. додају се нове тачке 5. и 6. које гласе:

„ 5. деловање у својству представника запослених у складу са Законом о раду;

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, општим актом или уговором о раду.“

Члан 23.

Члан 34. Колективног уговора мења се и гласи:

„Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту Анекс уговора) у случајевима и на начин прописан Законом о раду.“

Члан 24.

Члан 38. Колективног уговора мења се и гласи:

«Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавезе из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.“

Члан 25.

Члан 39. Колективног уговора мења се и гласи:

„Члан 39.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1. Закона о раду, има право и дужност да остане на раду у трајању најмање два месеца, а најдуже три месеца у зависности од укупног стажа осигурања и то:

1. два месеца ако је навршио до 15 година стажа осигурања;

2. три месеца ако је навршио преко 15 година стажа осигурања.“

Члан 26.

У члану 40. став 1. Колективног уговора мења се и гласи:

„ Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.“

Члан 27.

Чланови 50,51,52,53. Колективног уговора мењају се и гласе:

«Члан 50.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених у складу са Законом о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма из става 1.овог члана достави на мишљење репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за послове запошљавања, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Члан 51.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за послове запошљавања и мишљење репрезентативног синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

Члан 52.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба, врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђених законом и Колективним уговором.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Члан 53.

Резултати рада одређују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца о извршавању послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из става 1. и 2. овог члана, утврђују се за период од најмање годину дана, уз предходно прибављено мишљење синдиката.»

Члан 28.

Иза члана 53. Колективног уговора, додају се нови чланови 53-а, 53-б и 53-ц који гласе:

«Члан 53а.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, предност има запослени са слабијим имовинским стањем.

Имовинско стање запосленог се утврђује на основу:

1.Оствареног прихода заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2.Тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Члан 53б.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. Број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

2. Дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;

3. Здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег оболења, према налазу надлежног здравственог органа;

4. Број деце на школовању, при чему има предност запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени, са дететом до 2 године живота, самохраном родитељу, усвојоцу или стараоцу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом.

Члан 53ц.

Послодавац може донети одлуку о престанку радног односа, по основу вишка, инвалиду рада, који је инвалидност стекао радом код тог послодавца и запосленог који има више од 25 година укупног радног стажа, само на основу захтева запосленог.»

Члан 29.

Члан 54. Колективног уговора мења се и гласи:

«Члан 54.

Послодавац је дужан, да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. тачка 9. Закона о

раду, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној посебним Споразумом ,општим актом или уговором о раду и то:

- трећину зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година,

- четвртину зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за преко десет година.

Тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од 200 евра (нето) за сваку навршену годину у радном односу у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

Послодавац је дужан да у складу са финансијским могућностима запосленом исплати поред отпремнине дефинисане у ставу 1. и 2. овог члана стимулативну отпремнину у нето износу, а која не може бити нижа од 10% просечне бруто зараде у предузећу по години стажа. На основу Одлуке управног одбора Јавних и јавно-комуналних предузећа о рационализацији броја запослених, Јавна и јавно комунална предузећа, уз сагласност оснивача ће одредити и обезбедити потребна средства наведена у ставу 1, 2. и 3. овог члана.

Споразум о мерилима, критеријумима и поступку смањења броја запослених у Јавним и јавно комуналним предузећима чији је оснивач Скупштина општине Панчево закључују потписници Колективног уговора у року од три месеца од дана ступања на снагу истог.»

Члан 30.

Члан 61. Колективног уговора мења се и гласи:

«Члан 61.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да се спорови који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог уговора, као и у примени, решавају арбитражом, односно мирнењем, на основу Закона о мирном решавању радних спорова.

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

Арбитража има непаран број арбитра и састоји се од два арбитра које именују учесници овог уговора и једног неутралног арбитра којег споразумно изабереу.

Арбитар који председава арбитражом именује се споразумно из редова арбитра.

Чланови арбитраже су обавезни да писмено обавештавају учеснике овог уговора о току и резултатима преговора.»

Члан 31.

Члан 62. Колективног уговора мења се и гласи:

«Члан 62.

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник овог уговора.

У року од 7 дана, од дана образовања арбитраже, арбитражи су обавезни да споразумно одреде председника.

Арбитража може почети са радом у року од 10 дана од дана именовања арбитра и мора донети одлуку у року од 45 дана од дана настанка, односно покретања спора.

Арбитража доноси одлуке већином гласова од укупног броја арбитра.

Одлуке арбитраже о спорном питању обавезују учеснике овог уговора.»

Члан 32.

Члан 67. Колективног уговора брише се.

Члан 33.

У члану 68. у ставу 1. Колективног уговора речи: «на неодређено време» замењују се речима: „на период до три године“.

Члан 34.

У члану 70. Колективног уговора реч „оснивача „замењује се са речи “послодавца“.

Члан 35.

Остале одредбе Посебног колективног уговора за јавна и јавно-комунална предузећа општине Панчево, од 25.06. и 28.06.2004. године остају на снази.

Члан 36.

Учесници овог колективног уговора сагласни су да најкасније у року од месец дана, од ступања на снагу овог колективног уговора, спроведу поступак усаглашавања колективних уговора код послодавца са овим колективним уговором, а у предузећима у којима није закључен, поступак закључивања.

Члан 37.

По престанку важења прописа којима се ограничава маса зарада у јавним и јавно – комуналним предузећима на територији општине Панчево, послодавац је у обавези да приликом обрачуна исплата зарада примењује одредбе члан 21. Колективног уговора.

Члан 38.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана, од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

Број: I-03-020-1/2008-733

Панчеву, 05. септембра 2007.год.

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

Срђан Миковић, с.р.

Председник Савеза

Самосталног Синдиката

општине Панчево

Миланко Бодирога, с.р.

Секретар ГС ЈСКД

“Независност”

Виолета Гојковић, с.р.

48

На основу чланова 240. и 247. Закона о раду («Службени гласник РС» број 24/05 и 61/05), Посебног колективног уговора за запослене у установама културе чији је оснивач Република («Службени гласник РС» број 85/2006) и Одлуке о примени Посебног колективног уговора на послодавце који обављају делатност у области културе («Службени гласник РС» број 99/2006), овлашћени представник оснивача (Председник општине Панчево), послодавца (Директор Градске библиотеке Панчево) и репрезентативног синдиката послодавца (Председник Организације синдиката Савеза самосталних синдиката Србије Градске библиотеке Панчево), закључују дана 03. априла 2008. године

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
за Градску библиотеку Панчево**

1. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Колективним уговором за Градску

библиотеку Панчево (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Градској библиотеци Панчево, међусобни односи учесника овог уговора, као и поступак измена и допуна овог уговора.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице у радном односу у Градској библиотеци Панчево.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте Градска библиотека Панчево. О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Градске библиотеке Панчево (у даљем тексту: директор).

Оснивач, у смислу овог уговора, јесте општина Панчево.

Члан 2.

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца, па и оне који нису чланови синдиката – потписника овог уговора.

Члан 3.

Учесници Уговора су сагласни да ће:

- 1.предузимати мере у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог уговора,
- 2.проблеме који настају у примени овог уговора решавати у аргументованом дијалогу
- 3.поштовати договор и испуњавати преузете обавезе,
- 4.подстицати развој колективног преговарања и мирно решавање радних спорова.

Члан 4.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, синдикату, односно судским или инспекцијским органима, послодавац је дужан да истом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

Члан 5.

Уговором о раду се не могу уговорити мања права и неповољнији услови рада за запослене од права и услова утврђених законом, колективним уговором, овим уговором и другим општим актима.

2. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**1. Права запослених****Члан 6.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка

радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, другим општим актима и овим уговором.

Право на посебну заштиту има запослена жена за време трудноће и порођаја, запослени ради неге детета, запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид, у складу са законом.

Члан 7.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом, другим општим актима и овим уговором.

2. Обавезе запослених

Члан 8.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,

2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа,

3. да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,

4. да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и за настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца

Члан 9.

Послодавац је дужан:

1. да запосленом за обављени рад исплати

плату, у складу са законом, општим актом, уговором о раду и овим уговором,

2. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,

3. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 8. тачка 2. овог уговора и другим правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,

4. да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,

5. да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, општим актом и овим уговором.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 10.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом, уговором о раду и овим уговором.

3. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 11.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

На сва питања која нису регулисана овим уговором, а односе се на забрану дискриминације, примењиваће се одговарајуће одредбе закона.

4. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 12.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Градској библиотеци Панчево (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, број извршилаца, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор.

Члан 13.

Директор доноси одлуку о потреби и начину заснивања радног односа са новим запосленим и то када утврди да постоје разлози да се попуни упражњено радно место или да се повећа број извршилаца.

Члан 14.

Радни однос се заснива на основу јавног огласа.

Радни однос на одређено време се може засновати и без јавног оглашавања.

Члан 15.

Директор је дужан да одлуку о пријему кандидата донесе најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Члан 16.

Радни однос код послодавца заснива се уговором о раду. Уговор о раду у име послодавца потписује директор.

Елементи које садржи уговор о раду регулисани су законом.

Уговор о раду се сматра закљученим када га потпишу запослени и директор.

Радни однос се заснива на неодређено или одређено време у складу са законом.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 6. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време, даном ступања на рад.

Члан 17.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом.

Члан 18.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђене Правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

5. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 19.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

Због потреба процеса и организације рада, директор може запосленом понудити анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) и премештај на свако радно место које одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Потребе процеса и организације рада у смислу става 2. овог члана су:

- успешније и ефикасније обављање послова одређеног радног места,
- потпуније коришћење радне способности запосленог,
- усавршавање постојеће и увођење нове организације рада,
- престанак потребе за радом запосленог на одређеном радном месту,
- смањење обима послова,
- отварање нових радних места,
- отклањање поремећених односа у процесу рада.

Члан 20.

Уз понуду за закључивање анекса уговора директор је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

6. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа и органа управљања.

Одмор у току рада траје 30 минута и рачуна се у радно време.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена и организује се тако да се рад са корисницима не прекида.

Члан 22.

О распореду радног времена одлучује директор и о томе доноси Правилник о радном времену, у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

Општим актом код послодавца може се утврдити радно време у краћем трајању, али не краће од 36 часова недељно.

7. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 23.

Запослени има право на годишњи, недељни, дневни и одмор у току дневног рада у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

Члан 24.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 25.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 26.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује директор решењем, на основу критеријума утврђених законом, колективним уговором и овим уговором.

Максимално трајање годишњег одмора не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених законом, колективним уговором и овим уговором.

Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава се за:

- један радни дан за сваких навршених пет година радног стажа,

- четири радна дана код запослених са VII степеном стручне спреме,

- три радна дана код запослених са VI степеном стручне спреме,

- два радна дана код запослених са V и IV степеном стручне спреме,

- један радни дан код запослених са III, II и I степеном стручне спреме,

- три радна дана запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 14 година, запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,

- допринос на раду до пет радних дана,

- 5 радних дана по основу рада за радна места утврђена актом о процени ризика.

Запослени – мушкарац са навршених 30 година радног стажа или са навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 25 година радног стажа или са навршених 50 година живота имају право на годишњи одмор од 30 радних дана.

Члан 27.

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

Члан 28.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,

2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

Члан 29.

Годишњи одмор се може користити у два дела.

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

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 30.

У зависности од потребе посла, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Ако директор не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 31.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у складу са законом.

2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 32.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. склапање брака – 7 радних дана,
2. смрт члана уже породице – 5 радних дана,
3. порођај супруге – 5 радних дана,
4. селидба домаћинства – 3 радна дана,
5. склапање брака детета запосленог – 3 радна дана,
6. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана,
7. одсуствовање са посла ради присуствовања

седницама, конференцијама, конгресима, семи нарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, Покрајине или Републике – до 7 радних дана,

8. тежа болест члана уже породице запосленог – до 7 радних дана,

9. добровољно давање крви – 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви,

10. полагање испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – 2 радна дана,

11. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,

12. члановима синдиката који су изабрани у органе међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације – до 30 дана,

13. полагање испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда магистарске тезе, докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених – до 7 радних дана,

14. учешће на такмичењима које организује синдикат – у дужини трајања такмичења,

15. полазак детета у јаслице, обданиште или основну школу – 1 радни дан.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачка 2. и 8. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до 7 радних дана, осим у случајевима из тачке 1, 2, 3, 8, 10, 11, 12. и 14. које се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 33.

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

3. Неплаћено одсуство

Члан 34.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској

години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

-полагање испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским или експретским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је

запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство,

-стручно усавршавање када запослени нема право на плаћено одсуство,

-за лечење члана уже породице,

-бањско лечење запосленог о сопственом трошку,

-учешће у културним и спортским приредбама у својству извођача.

У случају одсуства запосленог са рада без права на накнаду плате, права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Запослени може одсуствовати са рада без накнаде зараде и дуже од 30 дана у једној

календарској години, ако то допушта процес рада.

Неплаћено одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

4. Мировање радног односа

Члан 35.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

1.одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

2.упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународне просветно-културне сарадње,

3.привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом

4.избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,

5.издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана, врати на рад код послодавца, у складу са законом.

8. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 36.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

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

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода установе.

Послодавац је дужан да води евиденцију о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе.

Запослени кога послодавац упути на стручно усавршавање и оспособљавање, потписује уговор о међусобним правима и обавезама са послодавцем.

Уговором се уређују права на накнаде (школарина, стипендија и плата). Запослени не може да трпи штетне последице ако послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 37.

Запослени кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 38.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

9. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Члан 39.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, колективним уговором, овим уговором и другим прописима.

Члан 40.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је обавезан да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката.

10. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Елементи за утврђивање плате****Члан 41.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, колективним уговором и овим уговором. Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 42.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са законом.

2. Додатак на плату**Члан 43.**

Запослени има право на додаток на плату у следећим случајевима:

- прековремени рад-26 % од основице,
- за рад на дан празника који је нерадни дан-110 % од основице,
- за рад ноћу-26 % од основице,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу-0,4 % од основице,
- за повећане дневне трошкове рада и боравка на терену (теренски додаток)-у износу од 3 % просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана, у теренски додаток улазе и трошкови смештаја и исхране, али највише до износа накнаде за дневницу за службено путовање и трошкове ноћења.

Ако се истовремено стекну услови за додаток на плату по више основа, плата се увећава

процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

3. Накнада плате**Члан 44.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини

100 % просечне плате у претходна три месеца, у следећим случајевима:

- за време коришћења годињег одмора,
- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа,
- за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим уговором,
- за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 45.

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

- за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини од 65 % просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад,
- у висини 100 % просечне плате у 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, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова**Члан 46.**

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
- на накнаду за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање
- на накнаду за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Запослени има право на пуну дневницу, ако

службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола дневнице, ако службено путовање траје дуже од 8, а краће од 12 часова.

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Накнада за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе износи 10% цене за један литар погонског горива по пређеном километру.

5. Друга примања

Члан 47.

Запосленом припада право на исплату:

-отпремнине при одласку у пензију, у висини једне и по плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,

-јубиларне награде:

за 10 година радног стажа 50 % просечне плате

за 20 година радног стажа једну просечну плату

за 30 година радног стажа једну и по просечну плату од последње просечне исплаћене плате код послодавца уколико је то повољније за запосленог,

-помоћи у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима.

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне месечне плате.

Просечна плата из става 1. овог члана је плата по запосленом остварена код послодавца у претходном месецу.

Члан 49.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за божићне празнике у једнаком износу, у складу са колективним уговором.

Деци запослених до 11 година старости

припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Члан 50.

Плата се исплаћује у два дела и то: први део до 15. у месецу за претходни месец, други део до краја месеца за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнаде плате, достави обрачун.

Члан 51.

Уколико послодавац оствари приходе и изван буџета, запосленима се по основу тих прихода може увећати плата према резултатима пословања, у складу са законом.

Овим уговором предвиђа се могућност увећања плате из става 1. овог члана до 30% .

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана су:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

11. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 52.

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

У свим случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у складу са законом.

Члан 53.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба и то:

- запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости,
- запосленом самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености,
- ако оба брачна друга раде код послодавца, једном од брачних другова не може престати

радни однос,

-запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

12. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 54.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеном посебним законом.

13. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 55.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 56.

На начин доношења одлуке о штрајку примењује се статут синдиката у складу са законом. Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 57.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 58.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен законом, колективним уговором и овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 59.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом, колективним уговором и овим

уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом, колективним уговором и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Члан 60.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

14. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ И НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 61.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе као и радну дисциплину и правила понашања у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

Запосленом који не поштује радне обавезе као и радну дисциплину и правила понашања утврђена законом, колективним уговором и овим уговором може се отказати уговор о раду, односно утврдити престанак радног односа у складу са законом.

Члан 62.

Повредом радних обавеза као и радне дисциплине сматрају се:

-неоправдано закашњавање на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање три радна дана у току месеца,

-неоправдан изостанак са рада два радна дана узастопно или три радна дана са прекидима у току месеца,

-ометање других запослених у раду,

-долазак на рад под дејством дроге или алкохола,

-употреба дроге или алкохола у току рада,

-изазивање нереди и учествовање у тучи,

-сексуално узнемиравање запослених или странке,

-недостојно и непримерено понашање према странкама, сарадницима и др.,

-неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза,

-злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,

-незаконито располагање материјалним средствима,

-одбијање послова радног места на који

је запослени распоређен или одбијање налога директора или непосредног руководиоца, без оправданих разлога,

-одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, другим правним лицима и грађанима, ако је давање тих података прописано законом или прописом донетим на основу закона,

-одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује,

-одбијање прописаног здравственог прегледа и лечења,

-непридржавање прописаних мера безбедности и заштите на раду од стране запосленог,

-неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку,

-друге повреде радних обавеза, односно радне дисциплине утврђене законом или општим актом.

Члан 63.

У случају отказа уговора о раду због непоштовања радних обавеза као и радне дисциплине и правила понашања, директор је дужан да запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ.

Пре давања отказа из става 1. овог члана, директор је дужан да затражи мишљење синдиката чији је запослени члан, у складу са законом.

Члан 64.

У случају удаљења због повреде радне обавезе, која угрожава имовину веће вредности, под имовином веће вредности подразумева се новчани износ од најмање три просечне зараде запослених у ванпривреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом.

У складу са законом, колективним уговором и овим уговором директор доноси решење о привременом удаљењу запосленог.

Члан 65.

Запослени је дужан да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези са радом, у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

Постојање штете, њену висину, околности под којом је настала, ко је штету проузроковао и

како се надокнађује утврђује посебна трочлана комисија коју образује директор у сарадњи са синдикатом.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење организације синдиката, комисија из става 2. овог члана може да утврди смањење штете уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом, колективним уговором и овим уговором.

15. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 66.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама Управног одбора, нарочито ако се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, што подразумева позив са дневним редом седнице и пропратни материјал за седницу,

2. да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3. учешће репрезентативног синдиката у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 67.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката,

-стручну, административну и техничку помоћ,

-обрачун и наплату чланарине на рачуне синдиката, уз обрачун и исплату плата.

Члан 68.

Запослени приступа синдикату на основу слободно изражене воље и потписане приступнице.

Члан 69.

Послодавац обезбеђује председнику синдиката 20 плаћених часова рада месечно за

обављање синдикалних активности, а члановима органа синдиката 10 плаћених часова за обављање синдикалних активности.

Синдикални представник који, у складу са законом и овим уговором, одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, има право на накнаду плате за период одсуства са рада, у висини плате коју би остварио да је радио у месецу за који се врши исплата.

Члан 70.

Председник и чланови одбора синдикалне организације и органа синдиката, за време обављања и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступају у складу са законом, колективним уговором и овим уговором, не могу се распоредити на друго радно место, ако је то за њих неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за њиховим радом, нити да се на било који други начин ставе у неповољнији положај.

16. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Сви потписници овог уговора обавезују се да ће Уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Члан 72.

Уговорене стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима:

1. ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,
2. због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа,
3. ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 73.

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештавања других уговорних страна писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама овог уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Члан 74.

Уколико на дан ступања на снагу овог уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима, примениће се одредбе овог уговора ако је то повољније за запосленог.

Члан 75.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у «Службеном листу општине Панчево».

Члан 76.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за Градску библиотеку Панчево који је оверен дана 28.01.1999. године, односно 03.02.1999. године.

Члан 77.

Овај уговор је састављен у 6 (шест) истоветних примерака од којих свака страна задржава по два.

Број I-03-020-1/2008-329

Панчево, 3. април 2008. год.

ЗА ОПШТИНУ ПАНЧЕВО

председник Општине

Срђан Миковић, с.р.

ЗА ГРАДСКУ БИБЛИОТЕКУ ПАНЧЕВО

директор

Немања Ротар, с.р.

ЗА ОРГАНИЗАЦИЈУ СИНДИКАТА
САВЕЗА САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА
СРБИЈЕ ГРАДСКЕ БИБЛИОТЕКЕ ПАНЧЕВО

председник

Ђорђе Крстић, с.р.

САДРЖАЈ

Ред. бр.	ПРЕДМЕТ	Стр.
----------	---------	------

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ ПАНЧЕВО

46.	Закључак о утврђивању списка лица за обављање послова техничког прегледа објекта	105
-----	--	-----

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

47.	Посебан колективни уговор о изменама и допунама посебног колективног уговора за јавна и јавна-комунална предузећа општине Панчево.....	107
-----	--	-----

48.	Колективни уговор за Градску библиотеку Панчево.....	113
-----	--	-----

*ИЗДАВАЧ: Општинска управа општине Панчево, 26000 Панчево, Трг краља Петра I 2-4
Поштански фах 122 -- Telefони: Начелник 344-422/248 -- Рачуноводство 344-422/222,
Уредник ДАНИЈЕЛА ЕРДЕЉАН - МИЛОШЕВИЋ телефони: 351-530 и 344-422/343
Жиро рачун: 840-104-640-03 ---Извршење буџета општине Панчево код Управе за трезор
филијала Панчево*