

Јавно предузеће Дирекција за изградњу града Ниша



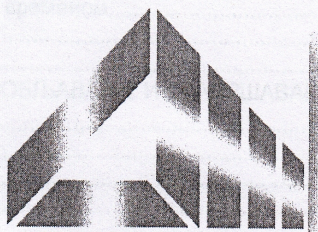
Република Србија
ГРАД НИШ
ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бр 4075/2015-01
05.01.2016 год.
НИШ



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ДИРЕКЦИЈА ЗА ИЗГРАДЊУ
ГРАДА НИША

са потпуном одговорношћу
Број: 05-9877
11.12.2015 год.
НИШ



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ДИРЕКЦИЈА ЗА ИЗГРАДЊУ
ГРАДА НИША

Ниш, децембар 2015. године

На основу члана 247. Закона о раду (“Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 32. Одлуке о оснивању ЈП Дирекција за изградњу града Ниша (“Службени лист града Ниша“, бр. 51/2013 - Пречишћен текст), репрезентативни синдикат-Самостални синдикат ЈП Дирекција за изградњу града Ниша кога заступа председник синдиката, Јавно предузеће Дирекција за изградњу града Ниша које заступа директор и Оснивач Град Ниш, кога заступа Градоначелник, дана 05.01.2016. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада, зараде, накнаде и друга примања запослених у ЈП Дирекција за изградњу града Ниша (у даљем тексту: **ЗАПОСЛЕНИ**), услови за рад репрезентативног синдиката (у даљем тексту: **СИНДИКАТ**), међусобни односи учесника овог уговора и друга питања у вези са радом запослених.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог уговора, учесници уговора се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радних односа запослених и финансијске стабилности послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене у ЈП Дирекција за изградњу града Ниша (у даљем тексту: **ПОСЛОДАВАЦ**).

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са законом.

На питања и односе која нису уређени овим уговором примењују се одредбе Закона о раду.

ІІ. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, а у складу са Колективним уговором.

Члан 4.

Пријем у радни однос врши се у складу са годишњим Програмом пословања послодавца који доноси Надзорни одбор предузећа, уз сагласност Скупштине Града Ниша и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, на који сагласност даје Градоначелник.

2. Уговор о раду

Члан 5.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са Законом.

Директор заснива радни однос на основу одлуке о именовању, уговором о раду, који закључује Надзорни одбор и директор, у складу са законом.

Члан 6.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стучне спреме запосленог, односно образовање запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- врсту радног односа (на одређено или неодређено време),
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
- дан почетка рада,
- радно време (пуно, непуно или скраћено),
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- коефицијент вредности посла који запослени обавља,
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, Колективног уговора и Правилника о организацији и систематизацији послова код послодавца.

У уговору о раду мора да се назначи акт којим су утврђени елементи из члана 33. став 1. тач. 11.-13. Закона о раду, у моменту закључења уговора.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленог обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа, као и правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, уговор послодавца и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 8.

На захтев синдиката, послодавац ће на почетку сваке календарске године доставити репрезентативним синдикатима списак запослених и обавештење о извршеном пријему нових запослених.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

3. Пробни рад

Члан 9.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад се не може утврдити за приправника.

Пробни рад се према стручној спреми утврђује у трајању од:

- 3 (три) месеца за радна места за која се тражи висока стручна спрема;
- 2 (два) месеца за остала радна места.

За време пробног рада запослени и послодавац могу да откажу уговор о раду са отказним роком од пет радних дана.

Пробни рад прати и оцењује Комисија коју именује директор, а иста је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени који је на пробном раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 10.

Радни однос на одређено време заснива се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 11.

Запослени може засновати радни однос за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време у складу са законом, а своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

6. Приправници

Члан 12.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова, запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Радни однос у својству приправника може да заснује лице које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме. Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж за запослене са високим образовањем првог и другог степена са најмање 240 ЕСПБ бодова траје 12 месеци, са високим образовањем првог степена (од 180 до 240 ЕСПБ бодова) траје 9 месеци и са средњом стручном спремом траје 6 месеци.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места на које је распоређен и сва друга права из радног односа у складу са Законом, овим уговором и уговором о раду.

За сва радна места на којима лица из става 3. овог члана први пут почињу са радом, услов је полагање приправничког испита.

Приправник полаже приправнички испит пред Комисијом коју именује директор, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке, у односу на приправника који полаже приправнички испит.

По положеном испиту приправник се распоређује на послове радног места за које се оспособљавао.

У случају да приправник не положи испит престаје му радни однос.

7. Персонални досије запосленог

Члан 13.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије. У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радно-правни статус запосленог

код послодавца (радна књижица, уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Лице које има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове предходне писане сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 14.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, који се односе на стицање и продужење лиценци и сертификата, у складу са потребом процеса рада и увођења новог начина и организације рада, а у циљу испуњења законских услова, сноси послодавац.

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 15.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје по правилу осам часова, а радна недеља пет радних дана.

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

Одлуку о распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

2. Непуно радно време

Члан 16.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Послови који се обављају са непуним радним временом утврђују се у сарадњи са синдикатом. Одлуком директора запослени који ради са непуним радним временом може да заснује радни однос са пуним радним временом у случају када се за то укаже потреба (повећани обим посла и сл.).

Прелазак на пуно радно време врши се закључењем анекса уговора о раду.

3. Скраћено радно време

Члан 17.

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

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

4. Прековремени рад

Члан 18.

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, предузимања неодложних мера за безбедност и здравље и у другим оправданим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није могао бити унапред планиран.

Решење о увођењу прековременог рада доноси директор. Решење мора бити образложено за сваки појединачни случај. Изузетно, налог за прековремени рад може се издати и усменим путем уз накнадно доношење решења у писаној форми, у року од 24 часа од издавања усменог налога.

Члан 19.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена и не може да одбије налог за прековремени рад, осим у оправданим случајевима.

Рад дужи од пуног радног времена не може трајати дуже од четири часа дневно по запосленом, а највише 8 часова недељно по запосленом, односно 240 часова у календарској години по запосленом. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

5. Распоред радног времена

Члан 20.

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена 7 дана пре почетка рада, односно пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

О одлуци о распореду, односно промени радног времена, послодавац обавештава синдикат.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан државног и верског празника, за рад ноћу, рад у смени, 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 основима.

6. Прерасподела радног времена

Члан 21.

Послодавац у складу са законом, врши прерасподелу радног времена посебним решењем директора, и то:

- Кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- У циљу организације рада и бољег коришћења средстава рада;
- У циљу рационалног коришћења радног времена;
- Ради извршења одређеног посла у одређеним роковима.

Прерасподела радног времена на основу става 1. овог члана мора се извршити тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена из става 1. овог члана може да се изврши тако да се не везује за календарску годину, односно да може трајати дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

Члан 22.

Послодавац ће запосленом коме се врши прерасподела радног времена одредити да на други начин и у другом периоду користи дневни и недељни одмор, уз услов да му се дневни и недељни одмор обезбеде у обиму утврђеном законом.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право да на одмор између два радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно.

Члан 23.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запослених који уживају посебну заштиту у складу са законом.

Члан 24.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

7. Рад у сменама

Члан 25.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити рад у сменама, у складу са законом.

Одлуку о раду по сменама (сменски рад), као и број и распоред смена доноси директор.

8. Ноћни рад

Члан 26.

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

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.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

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

Члан 27.

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

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 десет часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку или крају радног времена, а одлуку о времену коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

Члан 28.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди одмор у оквиру 24 часа у трајању од најмање 12 часова непрекидно, осим ако се ради о прерасподели радног времена.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, осим ако законом није другачије одређено.

2. Годишњи одмор

Члан 29.

Запослени има право на годишњи одмор у свакој календарској години. Дужина годишњег одмора се утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава за број дана према следећим критеријумима:

а) сложеност посла, односно допринос запосленог на раду

- | | |
|---|---------------|
| 1. Директор, заменик директора и помоћници директора | 7 радних дана |
| 2. руководиоци организационих јединица | 6 радних дана |
| 3. за послове за које се захтева високо образовање стечено на студијама I и II степена са најмање 240 ЕСПБ бодова, односно VII степен стручне спреме за запослене који су исту стекли до ступања на снагу Закона о високом образовању | 5 радних дана |
| 4. за послове за које се захтева високо образовање стечено на студијама I степена (од 180 до 240 ЕСПБ бодова), односно VI степен стручне спреме за запослене који су исту стекли до ступања на снагу Закона о високом образовању | 3 радна дана |
| 5. за послове за које се захтева од III до V степена стручне спреме | 2 радна дана |
| 6. за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме | 1 радни дан |

б) радни стаж

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 1. радно искуство до 5 година | 1 радни дан |
| 2. радно искуство од 5 до 10 година | 3 радна дана |
| 3. радно искуство од 10 до 15 година | 4 радна дана |
| 4. радно искуство од 15 до 20 година | 5 радних дана |
| 5. радно искуство преко 20 година | 6 радних дана |

в) социјални и здравствени услови

- | | |
|--|---------------|
| 1. инвалидност | 3 радна дана |
| 2. самохрани родитељ са дететом до 14 година живота | 2 радна дана |
| 3. запослени који издржава дете или брачног друга са сметњама у психофизичком развоју или са утврђеним инвалидитетом | 5 радних дана |
| 4. родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ са једним или више деце до 14 година живота, по детету | 1 радни дан |

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и млађи од 18 година живота имају прво на годишњи одмор 30 радних дана.

Запослени нема прво на годишњи одмор дужи од 30 радних дана без обзира на збир по наведеним критеријумима.

Дужина годишњег одмора утврђује се на дан издавања решења за коришћење годишњег одмора.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор у складу са распоредом коришћења годишњег одмора и потребама процеса рада, а на основу предходне консултације са запосленим.

Члан 30.

На питања која се односе на стицање права на годишњи одмор, рачунање броја радних дана при одређивању годишњег одмора, сразмерног дела годишњег одмора, коришћење годишњег одмора у деловима, накнаде зараде, накнаде штете, а због неискоришћеног годишњег одмора примењују се одредбе Закона о раду.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 31.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од највише 7 радних дана у календарској години, по следећим условима:

- | | |
|--|------------------------|
| 1. За ступање у брак | 7 радних дана |
| 2. За рођење или усвојење детета | 7 радних дана |
| 3. У случају теже болести члана уже породице | 7 радних дана |
| 4. Селидбе запосленог: | |
| - на подручју истог места | 3 радна дана |
| - на подручју другог места | 4 радна дана |
| 5. Ступање у брак детета запосленог | 3 радна дана |
| 6. Ступање у брак рођене сестре или брата | 2 радна дана |
| 7. У случају порођаја ћерке или снахе | 3 радна дана |
| 8. Заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама | 3 радна дана |
| 9. Завршавање неодложних личних и породичних послова | 2 радна дана |
| 10. Учествовање на радно производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења | до 7 радних дана |
| 11. У случају смрти члана уже породице | 5 радних дана |
| 12. У случају смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог | 2 радна дана |
| 13. За сваки случај добровољног давања крви | 2 узастопна радна дана |
| 14. За припрему и полагање стручног испита, у складу са потребама послодавца и захтевима радног места запосленог | 7 радних дана |

Члановима уже породице сматрају се брачни или ванбрачни друг, деца, усвојеници, браћа, сестре, родитељи запосленог, усвојоци, стараоци и остала лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 32.

Одсуство за случај супања у брак, рођења или усвојења детета, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и припрема и полагање стручног испита, у складу са потребама послодавца и захтевима радног места запосленог не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 33.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 7 радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања за потребе послодавца и неге чланова уже породице.

Члан 34.

Плаћено одсуство регулише се посебним решењем директора, на захтев запосленог.

4. Неплаћено одсуство

Члан 35.

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

- Неговање болесног члана уже породице,
- Смрти сродника који нису наведени у члану 31. Колективног уговора.

Послодавац може одобрити неплаћено одсуство запосленом до годину дана уколико то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије предвиђено.

5. Мировање радног односа

Члан 36.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима и под условима утврђеним законом.

Одлуку о мировању радног односа доноси директор у складу са законом.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

Директор предузећа је одговоран за спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђивање финансијских средстава за спровођење безбедности и здравља на раду.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада, у складу са Законом о безбедности и здравља на раду и актима предузећа.

Члан 38.

Запослени су дужни, да се у процесу рада, придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду и овог уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

Члан 39.

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

Послодавац се обавезује да обезбеди превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом и овим уговором.

Послодавац у складу са законом, организује оспособљавање запослених за спровођење мера из става 2. овог члана.

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

Члан 40.

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

Члан 41.

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

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

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним законом.

Члан 44.

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

Одбор има 5 чланова, од којих 3 (три) члана бира синдикат. Решење о именовању Одбора доноси директор.

Представници Одбора се бирају на период од 4 године.

У раду Одбора учествује и лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду одређено од стране послодавца.

Члан 45.

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

Члан 46.

Послодавац је обавезан да, у складу са овим уговором, представницима запослених у Одбору, за вршење права и функције из области безбедности и здравља на раду, обезбеди да одређено време одсуствује са посла без одбитка зараде, као и одговарајућу обуку у току радног времена у предузећу или изван предузећа.

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

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може једном годишње да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова, где трошкове саветовања сноси послодавац.

Члан 47.

Послодавац је дужан, да запосленог осигура за случај смрти и инвалидности. Послодавац је дужан, да осигура запосленог од повреде на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, под једнаким условима за све запослене, ради обезбеђења накнаде штете.

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

Члан 48.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се у највећој мери спречава појава злостављања на раду и у вези са радом, непосредна и посредна дискриминација, 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, узнемиравање и сексуално узнемиравање, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања. Забрана сваког вида дискриминације и узнемиравања односи се и на послодавца, односно одговорно лице код послодавца.

Члан 49.

Злостављањем се сматра свако активно или пасивно понашање према запосленом или другом радно ангажованом лицу или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног или професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор, као и подстицање на такво понашање.

Члан 50.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неком врстом дискриминације које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуалним узнемиравањем се сматра свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 51.

Злоупотреба права на заштиту од злостављања, односно узнемиравања и сексуалног узнемиравања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, односно сексуалног узнемиравања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Члан 52.

Заштита од сваког вида злостављања, узнемиравања и сексуалног узнемиравања остварује се код послодавца: у поступку посредовања и у поступку утврђивања одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, као и пред надлежним судом.

Члан 53.

Послодавац је дужан да у складу са законским прописима пружи посебну заштиту запосленом млађем од 18 година, запосленој жени за време трудноће и запосленом инвалиду рада.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 55.

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

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима;

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зарада.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 56.

Зараде се обрачунавају и исплаћују на основу планираних средстава за зараде у складу са законом и годишњим Програмом пословања послодавца, на који сагласност даје Оснивач, о чему послодавац упознаје синдикат.

Члан 57.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се на основу:

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

1.1. Основна зарада

Члан 58.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1 месечне цене рада, односно цене рада по часу;
- 2 коефицијента послова радног места;
- 3 месечног фонда остварених часова рада.

Члан 59.

Цена рада за најједноставнији рад за одређени месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец, утврђене Програмом пословања предузећа.

Цена рада по часу за најједноставнији рад не може бити нижа од минималне цене рада коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије.

Уколико се у току пословне године промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена цена рада по часу из става 1. овог члана, утврђена цена рада по часу може се променити у складу са измењеним околностима.

Услед промењених околности и претпоставки на основу којих је утврђена цена рада по часу из става 1. овог члана, запослени има право на исплату минималне зараде у складу са чланом 93. овог уговора.

Члан 60.

Коефицијент вредности послова радног места изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за обављање одређених послова, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Вредност коефицијента послова свих радних места у предузећу кретаће се у распону од 1,00 до 4,00 између најнижих и највиших коефицијената.

Члан 61.

Према сложености, одговорности и условима рада сви послови у предузећу су систематизовани у шест група.

По групама послова и захтевима стручности утврђују се следећи коефицијенти:

Група послова	Захтев стручности послова	Коефицијент
I	Основна школа и стручна оспособљеност до једне године НКВ радник	1,00 – 1,60
II	Две године средње школе ПК радник	1,65 – 1,95
III	Средња школа од три године КВ радник	1,95 – 2,20
IV	Средња школа и специјализација од једне године ВКВ радник	2,25 – 2,65
V	Високо обарзовање стечено на студијама I степена (од 180 до 240 ЕСПБ бодова), односно VI степен стручне спреме, стечен до ступања на снагу Закона о високом образовању ВШС	2,70 – 3,10
VI	Високо образовање стечено на студијама I и II степена (са најмање 240 ЕСПБ бодова), односно VII степен стручне спреме, стечен до ступања на снагу Закона о високом образовању ВСС	3,20 – 4,00

Члан 62.

За све послове руковођења, закључно са замеником директора и помоћницима директора, утврђује се додатни коефицијент од 0,20 – 2,00.

Ако су актом о организацији и систематизацији послова код послодавца предвиђени алтернативни захтеви стручности за обављање рада на одређеним пословима, при утврђивању цене рада за те послове полази се од најниже цене рада утврђене за већи степен стручности предвиђен тим захтевом.

Члан 63.

Висину коефицијента у оквиру групе послова за запослене утврђује директор.

Члан 64.

Висину коефицијента у оквиру групе послова за запослене, директор утврђује на основу:

- Сложености послова и одговорности запосленог за обављање одређених послова (испољен степен одговорности и знања при обављању одређених послова);
- Квалитета обављеног посла (тачност и прецизност при обављању послова, изражена иницијатива и креативност при обављању послова, обављање послова изнад стандардног квалитета, обављање послова које други запослени није могао квалитетно извршити и обавити у року);
- Обима обављених послова (обављање послова у већем обиму, обављање послова ван описа послова које обавља запослени).

Изузетно, коефицијент из члана 61. овог уговора може се уговорити у већем износу, а највише до 10%.

Члан 65.

Основна зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђују се тако што се цена рада за одређени месец из члана 59. овог уговора помножи са коефицијентом, који је утврдио директор, у оквиру групе послова из овог уговора.

Члан 66.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог, мења се у зависности од промене вредности цене рада по часу и месечног фонда часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

1.2. Зарада и радни учинак

Члан 67.

Основ за утврђивање резултата рада запосленог је резултат рада на радном месту и радни учинак запосленог.

Расподела зарада запосленима по основу резултата рада и радног учинка, може се вршити из средстава издвојених за зараде у годишњем програму пословања и чине највише до 3% од утврђених новчаних средстава за зараде за текући месец.

Члан 68.

Основна зарада запосленог изузетно се може увећати до 20%, односно умањити највише до 20%, по основу остварених резултата рада.

Увећање основне зараде (стимулација) запосленог врши се на основу Одлуке о расподели зарада код послодавца.

Резултат рада запосленог утврђује директор на образложени предлог шефа запосленог, у писаној форми.

1.3. Увећана зарада

Члан 69.

Основна зарада запосленог увећава се и то:

- 1 за рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадни дан – 110% од основице;
- 2 за рад ноћу (рад који се обавља од 22⁰⁰ до 06⁰⁰ часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места –26% од основице;
- 3 за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26% од основице;
- 4 за рад у смени уколико није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- 5 за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 15% од основице;
- 6 по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад), у износу од 0,5% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од основа увећања.

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

2. Рокови и начин исплате зараде

Члан 70.

Зарада се запосленом исплаћује најмање једном месечно, на текући рачун.

Члан 71.

Послодавац ће, уз сваку исплату зараде, запосленом доставити обрачун из кога се види основ за исплату, износ уплаћених пореза и доприноса из зараде и износ који се исплаћује запосленом.

Обрачун из става 1. овог члана може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

3. Накнада зараде

Члан 72.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за време:

1. Коришћења годишњег одмора;
2. Плаћеног одсуства утврђеног чланом 31. овог уговора;
3. Одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни дани;
4. Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца;
5. За које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
6. Војне вежбе и одазивање на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
7. Одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
8. Присуствовања седницама државних органа и њених тела и органа Града и његових радних тела или органа, седницама Надзорног одбора и седницама органа синдиката у својству члана;
9. Стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
10. Привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу;
11. Одсуствовања по основу давања крви и ткива;
12. Одржавање трудноће, у складу са важећим прописима;
13. Престанка радног односа пре истека отказног рока.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде у висини од најмање 65% основице за обрачун накнаде утврђене законом, у случају привремене неспособности за рад до 30 дана, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Члан 74.

Запослени за чијим је радом привремено престала потреба због чега је упућен на плаћено одсуство, има право на накнаду зараде у висини од 70% основице за обрачун накнаде утврђене законом.

Члан 75.

За време привременог удаљења запосленог из предузећа, у смислу закона, запосленом припада накнада у висини од 1/4, а уколико издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

4. Накнада трошкова

4.1. Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини цене месечне претплатне превозне карте у јавном саобраћају.

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

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности директора.

4.2. Службено путовање у земљи

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику.

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

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

- цела дневница за службено путовање које траје од 12-24 часа;
- половина дневнице за службено путовање које траје дуже од 8, а краће од 12 часова.

Члан 78.

Ако службено путовање траје више дана, запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, на пола дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од 8, а мање од 12 часова на путу, и на пуну дневницу за сваки започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу става 1. овог члана сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

Члан 79.

Трошкови превоза и трошкови ноћења на службеном путовању у хотелима прве категорије са 3 звездице и ниже категорије признају се у целини, према приложеном рачуну, с тим што је запослени дужан да користи превозно средство које је назначено у путном налогу.

Члан 80.

Запослени има право на аконтацију трошкова за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од 3 дана по повратку са службеног пута, до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

4.3. Службено путовање у иностранству

Члан 81.

Службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

4.4. Теренски додатак

Члан 82.

Запосленом припада дневна накнада за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) – у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику.

4.5. Топли оброк

Члан 83.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за трошкове исхране у току рада (топли оброк) у висини од 15% просечне месечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији, за претходну годину.

Примања из става 1. овог члана припадају запосленом само за дане проведене на раду.

Под данима проведеним на раду не подразумевају се дани проведени на службеном путу и раду на терену у случају када запослени остварује накнаду за службени пут и рад на терену.

Топли оброк се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу присуства на раду запосленог.

Висина топлог obroка сразмерно се повећава односно смањује у зависности од смањења тј. повећања масе за зараде одобрене од стране Оснивача за тај месец, а у вези са применом прописа којима се регулише зарада запослених у јавном сектору.

4.6. Регрес за годишњи одмор

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди регрес за коришћење годишњег одмора у висини 75% просечне зараде по запосленом у Републици Србији, за претходну годину.

Регрес се исплаћује у току календарске године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана (сразмерни део), или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса за коришћење годишњег одмора.

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

Висина регреса за коришћење годишњег одмора сразмерно се повећава односно смањује у зависности од смањења тј. повећања масе за зараде одобрене од стране Оснивача за тај месец, а у вези са применом прописа којима се регулише зарада запослених у јавном сектору.

Члан 85.

Топли оброк и регрес за годишњи одмор имају карактер зараде запосленог и утврђују се са припадајућим порезима и доприносима.

5. Друга примања

Члан 86.

Под другим примањима у смислу овог уговора подразумевају се:

- отпремнина која се запосленом исплаћује приликом одласка у пензију;
- солидарна помоћ;
- јубиларна награда;
- помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице;
- новогодишњи пакетићи за децу запослених;
- накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- остало.

5.1. Отпремнина приликом одласка у пензију

Члан 87.

Запослени има право на отпремнину при престанку радног односа због одласка у пензију или престанка радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини три бруто зараде које је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно три просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се отпремнина исплаћује или три просечне бруто зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

5.2. Солидарна помоћ

Члан 88.

Послодавац ће, ако му то финансијске могућности дозвољавају, у току календарске године, обезбедити солидарну помоћ до висине половине просечне зараде у предузећу, у следећим случајевима:

1. дуже и тешке болести запосленог или члана његове уже породице;
2. здравствене рехабилитације запосленог или члана уже породице;
3. наступа теже инвалидности запосленог или члана уже породице;
4. елементарне непогоде;
5. рођења или усвојења детета;
6. набавке ортопедског помагала или лекова;
7. и у другим оправданим случајевима.

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси директор, односно радник кога он овласти, на предлог комисије састављене од представника синдиката и представника послодавца, коју именује директор.

Предлог из става 2. овог члана комисија припрема на основу приложене документације подносиоца захтева.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачке 1., 2. и 3. овог члана уговора сматрају се брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

5.3. Јубиларна награда

Члан 89.

Послодавац ће доделити посебне награде запосленима који су провели 10, 20 и 30 година непрекидног рада у предузећу и предузећима чије је правни следбеник ЈП Дирекција за изградњу града Ниша и у случају преласка у законском року из једног у друго предузеће чији је оснивач Град Ниш.

Награда из става 1. овог члана реализује се у години када запослени стиче право на њу, по правилу, доделом прикладног поклона или новчаног износа, и то:

- За 10 година непрекидног рада једна просечна зарада;
- За 20 година непрекидног рада две просечне зараде;
- За 30 година непрекидног рада три просечне зараде.

Зарада у смислу овог члана је просечна нето зарада код послодавца која је обрачуната или исплаћена за месец који претходи месецу у којем је стечено право на јубиларну награду.

5.4. Помоћ у случају смрти

Члан 90.

Послодавац ће, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, обезбедити помоћ породици, односно запосленом највише до неопорезивог износа по закону.

Под чланом уже породице подразумева се брачни или ванбрачни друг, родитељи, деца запосленог и члан заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог.

5.5. Новогодишњи пакетићи за децу запослених

Члан 91.

Послодавац може деци запослених старости до 8 година да обезбеди новогодишње пакетиће у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

6. Минимална зарада

Члан 92.

Услед поремећаја пословања послодавца, одлуком Надзорног одбора запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом утврђује се у висини минималне зараде утврђене одлуком Социјално економског савета Републике Србије.

Послодавац доноси одлуку о исплаћивању минималне зараде на период не дужи од шест месеци, уз учешће синдиката.

VIII. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ РАДОМ ЈЕ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

Ако због економских, технолошких или организационих промена долази до престанка потреба за радом запослених на неодређено време, најмање 10% од укупног броја запослених на неодређено време у оквиру периода од 30 дана, односно најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, послодавац ће донети Програм решавања вишка запослених.

Послодавац је дужан да, пре коначног утврђивања, предлог Програма достави синдикату, ради разматрања и давања мишљења.

Програм решавања вишка запослених одобрава Надзорни одбор.

Послодавац је дужан да, пре доношења Програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

У случају да се Програм не доноси, директор доноси одлуку о одређивању запослених за чијим радом је престала потреба, према критеријумима утврђеним чланом 95. овог уговора, а уз обавезно учешће синдиката.

Члан 94.

Послодавац ће, Програмом за решавање вишка запослених, утврдити мере које омогућавају што бољу заштиту запослених за чијим је радом престала потреба, а пре свега кроз запошљавање на другим пословима или код другог послодавца и кроз преквалификацију и доквалификацију у циљу оспособљавања за обављање послова за којима је присутна тражња на тржишту рада.

Члан 95.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши се према утврђеним резултатима рада запослених што обухвата:

- квалитет и обим послова које запослени обавља;
- самосталност у раду;
- иновације;
- ефикасност рада;

Предност има запослени са бољим резултатима рада, а оцену резултата рада утврђује директор уз обавезно учешће синдиката, на основу претходно дефинисаног начина и правила за вредновање резултата рада запослених.

У случају једнаких резултата рада, примењују се следећи критеријуми, по наведеном редоследу:

- степен стручне спреме, при чему предност има запослени са вишом стручном спремом,
- однос запосленог према радним обавезама (неоправдани изостанци, неплаћено одсуство, често напуштање радног места, долазак на посао под дејством алкохола и наркотика, однос према сарадницима и руководиоцима и сл.) при чему предност има запослени који има одговорнији однос;
- дужина стажа, односно година рада у радном односу, у предузећу, при чему предност има запослени са дужим радним стажом у предузећу;
- здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има:
 - запослени или члан његове уже породице, који болује од тежег обољења, према налазу надлежног државног органа,
- број деце на школовању, при чему, предност има запослени, који има више деце на школовању;
- губитак радне или здравствене способности на појединим радним местима, уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место, при чему предност, има запослени код кога, због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту, не постоји могућност распоређивања на друго радно место,
- број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице, који остварују зараду,
- број издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени, који има више издржаваних чланова породице,
- материјалне прилике породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.

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

- 1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца;
- 2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици Србији утврђене у складу са законом.

Члан 96.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, због економских, технолошких или организационих промена, послодавац ће исплатити отпремнину, пре отказа уговора о раду.

Висина отпремнине из става 1. овог члана исплаћује се у износу од једне зараде запосленог, по години радног стажа у јавном сектору.

Зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се просечна месечна бруто зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 97.

Запослени не може да ради послове из делатности послодавца у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица, на територији града Ниша, као и у општинама у којима Дирекција обавља своју делатност, без сагласности послодавца.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да накнади штету послодавцу.

Х. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 98.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са законом и овим уговором.

Члан 99.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 100.

Решење о покретању поступка запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 101.

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

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 102.

Лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 103.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 102. овог уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвата да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 104.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 105.

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

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 106.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са законом.

Уз анекс уговора о раду, послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени има рок од 8 радних дана од дана добијања понуде анекса уговора о раду да се изјасни о понуди.

Уколико се запослени не изјасни у остављеном року, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

Ако запослени прихвати понуду анекса уговора о раду, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса, у складу са законом.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 107.

Запосленом радни однос престаје:

1. Истеком рока за који је заснован;
2. Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. Споразумом између запосленог и послодавца;
4. Отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. Смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 108.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 109.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 110.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање, и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Члан 111.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. због неизвршавања и несавесног, неблаговременог и немарног извршавања радних дужности и обавеза;
6. због неизвршавања одлуке органа послодавца;
7. због непријављивања повреде радне дужности и штете учињене послодавцу;
8. због одавања пословне или службене тајне свесно, услед непажње или немара, као и изношење нетачних информација о раду предузећа;
9. због одбијања запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен;
10. због наношења материјалне или нематеријалне штете послодавцу или трећем лицу непредузимањем или предузимањем неке радње која је део његове радне обавезе;
11. због нарушавања угледа предузећа.

Члан 112.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. због насилничког, недоличног или некоректног понашања на раду или у вези са радом према послодавцу, овлашћеном лицу послодавца, другим запосленима или трећим лицима;
7. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
8. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
9. због ометања једног или више запослених да извршавају своје радне обавезе;
10. због неоправданог изостајања са посла, закашњења на посао или напуштања радног места у току или пре краја радног времена;
11. ако запослени откуца туђу картицу за евиденцију доласка и одласка са посла;
12. због одбијања рада дуже од радног времена наложеног у складу са законом и овим уговором;
13. и због других повреда које представљају кривично дело или прекршај или привредни преступ.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду.

Члан 113.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је запослени члан. Синдикат је дужан да достави мишљење у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 114.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине прописане одредбама закона и овог уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од мера прописаних законом.

4. Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 115.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности-даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности.
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова код послодавца-даном достављања правоснажне одлуке.
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци-даном ступања на издржавање казне.
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 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.

5. Поступак у случају отказа

Члан 116.

Рок застарелости у коме послодавац може дати отказ запосленом, начин достављања решења о отказу уговора о раду, обавезе исплате зараде, накнаде зараде и других примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, утврђени су законом.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 117.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, ако поступа у складу са законом и овим уговором:

1. Запосленој жени за време трудноће;
2. Запосленом за време породилског одсуства;
3. Запосленом за време одсуства са рада ради неге детета;
4. Запосленом за време одсуства са рада ради посебне неге детета;
5. Представнику запослених у Надзорном одбору послодавца;
6. Председнику синдиката код послодавца;
7. Именованом или изабраном синдикалном представнику;
8. Члану Одбора за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

XIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

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

XIV. СПОРАЗУМНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 119.

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети директору захтев за ангажовање арбитра ради решавања спорних питања.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака из области која је предмет спора.

Арбитар утврђује чињенично стање на основу поднетих доказа, саслушања странака у спору и других лица.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 120.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 121.

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 захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услова рада;
- Да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- Да се позива са материјалима, да присуствује седницама Надзорног одбора и колегијумима на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

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

- Промени броја и структуре запослених;
- Просечној заради у предузећу;
- Оствареном приходу и оствареним трошковима и њиховој структури;
- Програму пословања и извештају о пословању;
- Унутрашњој организацији и систематизацији радних места;

- Донетим решењима за увећање зараде по основу радног учинка;
- Донетим решењима за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине;
- Донетим решењима за накнаду штете запосленима и запослених.

Члан 122.

Послодавац је дужан:

- Да синдикату обезбеди, коришћење пословних просторија, без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга, неопходних за његов рад (огласни простор, телефон, факс, фотокопир апарат, штампач, канцеларијски материјал....);
- Да синдикату обезбеди употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, конгресе и сл. уз одговарајући позив или други доказ;
- Да председнику-поверенику синдиката, обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, сразмерно броју чланова синдиката, а у складу са законом;
- Да представницима синдиката, омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима, за то одређена;
- 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;
- Да председника синдиката, позива на седнице Надзорног одбора, када се разматрају иницијативе, упућене од стране синдиката или одлучује о питањима, која се односе на права и обавезе запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Члан 123.

Послодавац је дужан, да овлашћеним представницима синдиката, омогући да одсуствују са рада одређени број плаћених часова месечно, ради обављања синдикалних функција, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

Послодавац је такође дужан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и сл. по позиву органа који организује активност.

Члан 124.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоредивање на друге, мање плаћене послове, распоредивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 125.

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 ремете прописану радну дисциплину.

Послодавац, репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу се залажу за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања и разумевања.

XVI. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 126.

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

XVII. ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 127.

Послодавац је дужан да обавештава запослене о свим питањима која су од значаја за социјално економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима предузећа, организационим променама, годишњем обрачуна (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава запослене о свим активностима, одлукама и мерама које предузима Оснивач, а које су од значаја за социјално економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 128.

Запослени има право да захтева обавештење о:

1. питањима која се односе на послове које обавља или организациону јединицу у којој ради;
2. промене које се односе на његово радно ангажовање;
3. питања из области зарада и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководилац је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у предузећу.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, запослени се писмено обавештава у року од 30 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован.

XVIII. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 129.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Скупштина Града Ниша. Кандидат за члана Надзорног одбора из реда запослених мора да испуњава услове предвиђене Законом о јавним предузећима и Статутом предузећа и бира се тајним гласањем на изборима спроведеним у складу са Правилником о избору члана Надзорног одбора из реда запослених.

Представник запослених се именује у Надзорни одбор предузећа на период од четири године.

Синдикат има право на предлог разрешења члана Надзорног одбора из реда запослених и пре истека времена на које је именован, а за то је потребан 50% плус један потпис од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 130.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

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

XIX. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 133.

Спорови који настану у примени овог уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 134.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 135.

Арбитража се образује за сваки настали спор.
Арбитража има непаран број чланова.
Арбитража доноси одлуку у року који не може бити дужи од 10 дана од дана образовања арбитраже.
Арбитража доноси одлуку већином гласова чланова арбитраже.
Одлука арбитраже обавезује учеснике овог уговора.
У саставу арбитраже улази по два представника учесника у закључивању овог уговора и један неутрални члан из реда стручњака за област која је предмет спора.
Председника арбитражног већа и неутралног члана именује трећи учесник.

Члан 136.

Поступак се покреће писменим захтевом који се доставља осталим учесницима.
Захтев садржи податке о подносиоцу захтева, предмет спора, предлог за његово решавање са образложењем, исправе, акта и друге доказе на основу којих арбитража може да посредује у решавању спора, као и позив осталим учесницима да у року од 5 дана одреде свог представника у арбитражном већу.

Члан 137.

Поступак пред арбитражним већем покреће се закључком који доноси председник арбитражног већа и садржи податке о подносиоцу захтева, предмет спора, време и место одржавања расправе пред арбитражом и позив осталим члановима арбитражног већа да присуствују расправи.

Уколико се на првој расправи не постигне споразум о спорном питању или се не одазову сви учесници у спору, или је потребно прибавити нове доказе, или утврдити нове чињенице, може се заказати нова расправа, с тим да је веће дужно да Одлуку донесе најкасније у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

У току расправе води се записник кога потписује председник и чланови арбитраже.

Члан 138.

Учесници овог уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

Члан 139.

Ако се неспорна одредба овог уговора не примењује, оштећена страна може покренути спор пред надлежним судом.

XX. ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 140.

Начин организовања и спровођење штрајка врши се у складу са Законом о штрајку, оснивачким актом и овим уговором.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље људи и њихова лична сигурност.

Члан 141.

Оснивач утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О минимуму процеса рада обавештавају се поред јавних комуналних предузећа и сви корисници преко средстава јавног информисања.

Члан 142.

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

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

Члан 143.

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

XXI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 144.

Овај уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 145.

Важење овог уговора може престати, пре истека рока из претходног члана, споразумом свих учесника или отказом уговора у целости или делимично.

Отказ Колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује до закључивања новог Колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 146.

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

Члан 147.

Учесници овог уговора дужни су да започну преговоре у року од 30 дана од дана ступања на снагу измењених или нових законских одредби и да изврше усклађивање Уговора са новим или измењеним законским одредбама анексирањем у року од 60 дана од дана њиховог ступања на снагу.

Учесници су сагласни да се до анексирања овог уговора у циљу усаглашавања са измењеним или новим одредбама закона, исте непосредно примењују.

Члан 148.

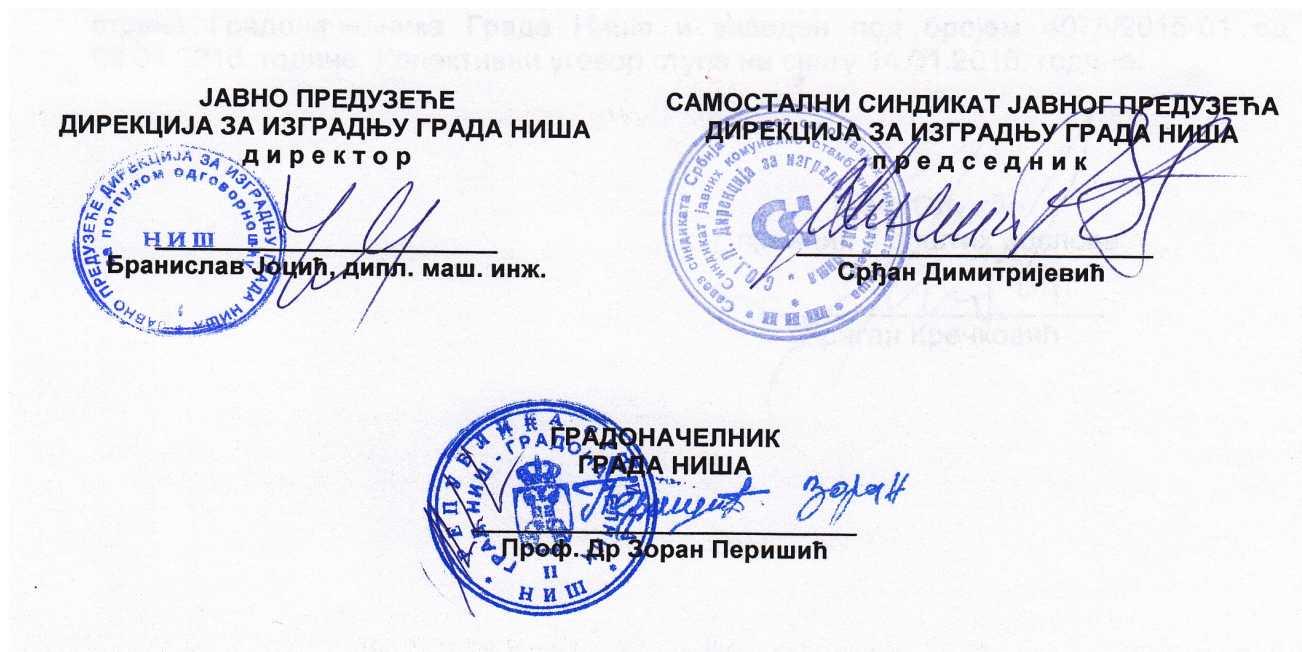
Уговори о раду закључени пре ступања на снагу овог уговора, а који нису у сагласности са овим уговором, морају се усагласити у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 149.

Колективни уговор се објављује на огласној табли ЈП Дирекција за изградњу града Ниша.

Члан 150.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈП Дирекција за изградњу града Ниша.




Број: 05-9877-1

Датум: 06.01.2016. године

СЛУЖБЕНА БЕЛЕШКА

Дана 06.01.2016. године на огласној табли ЈП Дирекција за изградњу града Ниша, у улици 7. јули бр. 6, објављен је Колективни уговор ЈП Дирекција за изградњу града Ниша, бр. 05-9877 од 11.12.2015. године, који је потписан од стране Градоначелника Града Ниша и заведен под бројем 4075/2015-01 од 05.01.2016. године. Колективни уговор ступа на снагу 14.01.2016. године.

Шеф Службе
правних и општих послова



Драган Кречковић