

ДРУГЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

I

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР за Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“ Пожаревац

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из области радних односа запослених и послодавца Јавног комуналног предузећа „Водовод и канализација“ Пожаревац (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених на раду и у вези са радом, зараде и остале накнаде, права синдиката и Послодавца, као и друга питања од значаја за социјално економски положај, права, обавезе и одговорности запослених, синдиката, Послодавца и Оснивача.

Овај Уговор закључује се између Оснивача, Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених код послодавца.

Члан 2.

Оснивач је Град Пожаревац.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“ Пожаревац, које заступа директор (у даљем тексту: директор Послодавца).

Члан 3.

Овај уговор обавезује Оснивача, Послодавца, Синдикате и све запослене код Послодавца.

Овај уговор се примењује на све запослене код Послодавца.

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

Уговор о раду, правима и обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор послодавца.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећу које је основао, ор-

несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузимати мере на унапређењу комуналне делатности.

Послодавац организује и прати извршење посла у складу са важећим нормативима и стандардима рада, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом, посебним колективним уговором и овим Уговором.

У случају поремећаја процеса рада, послодавац обезбеђује запосленима средства за исплату зарада у висини минималне цене рада коју утврди Социјално – економски савет Републике Србије, најдуже шест месеци.

У случају да послодавац у року од 6 месеци не отклони поремећај у пословању Оснивач предузима мере којима ће обезбедити услове за несметано обављање делатности и то: промену унутрашње организације, разрешење органа који именује и именовање привремених органа, ограничава право располагања појединим средствима у јавној својини, као и друге мере у складу са законом. Уз наведене мере Оснивач може обезбедити средства за исплату минималних зарада најдуже 6 месеци.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, посебног колективног уговора и други прописи и општи акти послодавца.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 6.

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

Правилник о организацији и систематизацији послова у предузећу доноси директор предузећа и у њему утврђују организациони делови код послодав-

стручне спреме, односно образовања и друге посебне услове за рад на тим пословима и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом и овим Правилником.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговором о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђених одредбама закона и овог уговора.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а према условима утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова, врши се претходна провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку Послодавца.

За послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) уговор о раду може да се закључи са кандидатом за кога је утврђено од стране надлежног здравственог органа да је здравствено способан за рад на тим пословима.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и овим уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући организацијама синдиката увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 8.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону и Правилником о организацији и систематизацији послова, а у складу са посебним колективним уговорима и овим уговором.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор у складу са Програмом пословања за пословну годину.

Пријем новозапослених врши се по претходно добијеној сагласности од Оснивача, на основу образложене потребе за новим запошљавањем које даје Послодавац на основу Програма пословања.

Послодавац је дужан да у случају повећања броја запослених, односно повећања коефицијената за обрачун зарада, обезбеди додатна средства за зараде, у складу са Програмом пословања и Законом.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

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

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

Запосленом се доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 9.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговорима и овим уговором.

Члан 10.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом, с тим да тако засновани радни однос непрекидни или са прекидом не може трајати дуже од 24 месеца, и то:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока) до његовог повратка;
- када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и
- у другим случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. алинеја 1 и 2 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 11.

Општим актом послодавца из члана 6. став 1. овог уговора утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може

Члан 12.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија, коју именује директор или друго запослено лице које он овласти.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и запослени чија се способност испитује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

Запослени и послодавац за време пробног рада могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

2. Приправници**Члан 13.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и општим актом послодавца из члана 6. став 1 овог уговора.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема 9 месеци
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема 6 месеци
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема 3 месеца.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора.

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

3. Измена уговора о раду**Члан 14.**

У току рада, послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у

уговора о раду под измењеним условима, у случајевима и под условима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац измену уговора може запосленом да понуди и у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим променама, премештају запослених зависно од њихових способности и у складу са њиховом стручном спремом, примени мера за унапређењем технологије рада и радних поступака, отклањању узрока застоја у раду и бољем функционисању делова система рада.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу става 1. овог члана, Послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 15.

Уз анекс уговора о раду, сагласно претходном члану овог уговора, Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не потпише анекс уговора у датом року, у складу са законом.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса уговора о раду.

Члан 16.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса у смислу члана 15. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, уз писмено образложење послодавца.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 14. овог уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 14. овог уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

4. Образовање,

стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 17.

Послодавац је обавезан да у складу са променама

унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада код Послодавца, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у својој струци, специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, специјализацију, симпозијум, курс, семинар и сл.).

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са Правилником о школовању запослених ради решавања и обезбеђивања кадровских потреба Предузећа.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова предузећа.

Послодавац сноси трошкове образовања и стручног оспособљавања само уколико се запослени образује или стручно оспособљава за потребе Послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину, а у складу са планом и програмом образовања и стручног оспособљавања донетим за текућу годину код Послодавца.

Послодавац може да сноси трошкове стручног усавршавања набавком стручне литературе, упућивањем запослених на семинаре, студијске групе и сличне облике усавршавања, само уколико се запослени стручно усавршава за потребе Послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на образовање или стручно оспособљавање уређују се посебним уговором.

Правилником и уговором регулишу се права и обавезе уговорних страна.

Члан 18.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује Послодавац, у складу са законом и овим уговором.

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

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

У случају да је рад дужи у односу на став 1. и 4. овог члана, у смислу прерасподеле радног времена, на разлику времена трајања рада се примењује принцип увећања часова рада увећаног за 30 %.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са актуелним технолошким процесима у предузећу.

Члан 19.

Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за вре-

(приправност) да би због отклањања кварова или из других образложених оправданих разлога дошли на рад. За остварене сате дежурства имају право на увећану зараду у складу са чланом 70. овог уговора. Уколико је запослени долазио на интервенцију остварује право и на накнаду трошкова превоза у складу са чланом 75. овог уговора.

За време дежурства запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Запослени коме је наложено пасивно дежурство има право на увећање основне зараде у износу од 5 часова његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 сата пасивног дежурстава.

Запосленом се дежурство може одредити највише четири дана у току месеца, по унапред утврђеном месечном распореду.

Члан 20.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Актом о процени ризика код Послодавца утврђују се критеријуми за радна места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље запослених, специфичности посла и технолошког процеса.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 21.

У складу са одлуком директора или лица које он овласти, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

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

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и о промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања

Послодавац у изузетним случајевима ремећења обављања комуналне делатности за који је основано може усменим налогом непосредног руководиоца запосленог обавестити о радном времену.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 20. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Члан 22.

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

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

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

Члан 23.

Послодавац, у складу са Законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем и то:

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

6. Одмори и одсуства

Члан 24.

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

Запослени који ради непрекидно 12 часова дневно у смени има право на одмор у два дела у току дневног рада у трајању од по 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

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

Време одмора из става 1. овог члана урачунава

а) Годишњи одмор

Члан 25.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим уговором, а најмање 20 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, дужине стажа осигурања, сложености послова, здравственог стања и других критеријума утврђених овим уговором, и то:

1. Допринос на раду – 1 радна дана

2. Услова рада:

1) за запослене који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (у води, на хладноћи, под земљом, на изузетно високим температурама и сл.) – 5 радна дана

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком – 3 радна дана

3) за рад у сменама – 2 радна дана

3. Стручна спрема:

1) за послове за које се захтева I – II степен стручне спреме – 1 радни дан

2) за послове за које се захтева КВ и средња стручна спрема – 2 радна дана

3) за послове за које се захтева ВКВ и виша стручна спрема – 3 радна дана

4) за послове за које се захтева висока стручна спрема и мастер – 5 радна дана

4. Социјални услови:

1) инвалиду рада и војном инвалиду – 3 радна дана

2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете – по 1 радни дан

3) самохраном родитељу са дететом до 14 година – 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по – 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година

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

5. Радно искуство:

до 5 година стажа – 1 радни дан, а на сваких започетих 5 година радног стажа – по 1 радни дан

Годишњи одмор утврђен по свим основама из става 2. и 3. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

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

Члан 26.

Запосленом са 30 година пензијског стажа или 55

стажа или 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 27.

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

Члан 28.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 29.

Годишњи одмор може да се користи у целини или у два или више делова.

Запослени који први пут заснива радни однос код Послодавца и запослени који је имао прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право на коришћење годишњег одмора после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

У случају ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у континуитету у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са Послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и уручује га запосленом преко стручне службе најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 30.

Запослени има право а Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1) ступања у брак	5 радних дана
2) порођаја супруге или усвојење детета	7 радних дана
3) склапања брака и порођаја другог	2 радна дана

4) смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	7 радних дана
5) смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана
6) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
7) теже болести члана уже породице	7 радних дана
8) селидбе сопственог домаћинства:	
а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	7 радних дана
10) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
12) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3–7 радних дана
13) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна радна дана
14) припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служења)	2 радна дана
15) на дан поласка детета запосленог у први разред основне школе једном од родитеља, ако оба раде код послодавца.	1 радни дан

Члановима уже породице, у смислу овог уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 7, 11. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Члан 31.

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

Када процес пословања захтева доквалификацију, преквалификацију, стручно усавршавање, трошкови

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

с) Неплаћено одсуство

Члан 32.

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

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 2) ради неговања члана уже породице – до 7 дана;
- 3) ради неговања члана породице који није обухваћен чланом 30. – 3 радна дана
- 4) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
- 5) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – 2 радна дана.

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

Запосленом се може изузетно одобрити и дуже неплаћено одсуство без накнаде зараде од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када Послодавац оцени да то не ремети процес рада.

д) Мировање радног односа

Члан 33.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код Послодавца.

IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 34.

Запосленом радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између Послодавца и запосленог;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца и запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог

6. смрћу запосленог;

7. у другим случајевима предвиђеним законом.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље Послодавца у случајевима утврђеним законом.

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 37.

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 (отказни рок) али не дуже од 30 дана.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране Послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је законито престао радни однос.

3. Отказ од стране Послодавца

Члан 38.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје оправдани

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

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 14. став 3. овог уговора.

а) радна способност запосленог и његово понашање

Члан 39.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултата рада запосленог.

Захтев за покретање поступка у писаној форми који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже у смислу става 2. овог члана доставља се директору, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно за утврђивање резултата рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме односно образовања као запослени чија се способност утврђује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Члан 40.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању и знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да мишље-

покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Уколико Комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог у року од следећа три месеца, иста Комисија прати рад запосленог на сличан начин као што је описано у члану 39. став 5. овог уговора.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору који је комисију образовао и организацијама синдиката.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне које запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, или уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада које запослени може обављати, сагласно извештају односно оцени Комисије из става 3 овог члана, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду (отказни рок) у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

1. осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. тридесет дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини, и то:

1. у висини једне зараде – до 2 године непрекидног рада код послодавца;
2. у висини једне и по зараде – од 2 до 10 година непрекидног рада код послодавца;
3. у висини две зараде – од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца;
4. у висини две и по зараде – преко 20 година непрекидног рада код послодавца.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просек зараде запосленог за претходних 12 месеци који претходи месецу пре доношења решења о отказу уговора о раду у складу са законом и овим

Члан 41.

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

1. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
2. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства из члана 32. и 33. овог уговора.

b) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 42.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене овим уговором и уговором о раду.

c) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 43.

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 најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурања не достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад;
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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. 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

7. ако се запослени недолучно понаша (свађа, увреда и сл.) према запосленима;
8. ако не поштује радну дисциплину прописану овим уговором и уговором о раду;
9. ако запослени одбије сарадњу са другим запосленима.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом Послодавца. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

d) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 44.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није таква да запосленом треба да престане радни однос, Послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења Послодавца о изреченој мери, обуставом од зараде запосленог, административним путем;
3. опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 45.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, осим разлога утврђених у члану 41. и 43. овог уговора, сматра се:

1. ако одбије радну обавезу читања водомера,
2. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла,
3. изостајање са посла у периоду од три дана узастопно или пет дана са прекидима у току месец дана,
4. одбијање запосленог да обавља послове на којима ради,
5. непријављивање штете причињене Послодавцу,
6. ако не спроводи мере заштите на раду и противпожарне заштите,
7. неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних и других обавеза,

9. неовлашћена послуга средствима предузећа поверених радницима за извршавање послова,
10. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или актом предузећа,
11. повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине,
12. повреда прописа и одредаба закона и других аката (општинских, посебних и појединачних),
13. коцкање на радном месту у току радног времена,
14. свако неизвршавање обавезе из описа радног места из уговора о раду.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 46.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 38. овог уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 47.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чланова 42, 43. и 45. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде запосленом.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

а) Утврђивање одговорности запосленог

Члан 48.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе и радна дисциплина). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе, не поштује радну дисциплину или се не придржава одлука донетих код Послодавца одговара за повреду радне обавезе у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Кривична одговорност, односно одговорност

одговорност запосленог за повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене овим уговором и уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог за повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине или не придржавања одлука донетих код Послодавца обухвата: писмену пријаву, именовање комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај Комисије о утврђеном чињеничном стању и одлуку Послодавца са образложењем.

Члан 49.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју је учинио својом кривицом у стању урачунљивости.

Довођење себе у стање неурачунљивости услед употребе алкохола или опојних средстава не искључује одговорност запосленог за повреде радних обавеза.

Урачунљивим се сматра онај запослени који је у време извршења повреде радне обавезе био способан да схвати значај свог понашања и да управља својим поступцима.

Повреда радне обавезе може бити учињена умишљајем или из нехата.

Повреда радне обавезе учињена је умишљајем када је запослени био свестан свог дела и хтео је његово извршење, или је услед његовог чињења или не чињења могло да дође до одређених последица па је на то пристао.

Повреда радне обавезе учињена је из нехата ако је запослени био свестан да његово дело може да изазове забрањене последице, али је олако држао да до тога неће доћи или да ће то моћи спречити или кад није био свестан да својом радњом може учинити повреду радне обавезе иако је према околностима под којима је оно учињено и према својим личним својствима био дужан и могао бити свестан те могућности.

Ако је констатовано да је повреда радне обавезе учињена умишљајем или из нехата или довођењем себе у стање неурачунљивости, испуњен је услов кривице запосленог.

Члан 50.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам 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 наведен у ставу 1. овог члана.

Послодавац може запосленом из члана 39. став

неку од мера из члана 42. и 43. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је запослени члан, у року који је остављен запосленом из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката достављено у року из претходног става овог члана.

Члан 51.

У случају отказа уговора о раду запосленог на основу члана 41. став 2. тачка 1. овог уговора, Послодавац не може да запосли друго лице на истим условима у року од 3 месеца од дана престанка радног односа, осим у случају када Послодавац даје отказ запосленом – особи са инвалидитетом кога Послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које таквог запосленог може да премести. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 52.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Запослени чији је радни однос престао има право да од Послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или посебној потврди.

b) Рок застарелости

Члан 53.

Отказ уговора о раду из члана 38. став 1. овог уговора, Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 41. став 1. тачка 1. овог уговора, Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 54.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана коначан је даном до-

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Уколико решење није могло бити достављено запосленом, стручна служба послодавца је дужна да о томе сачини писану белешку и решење о отказу уговора о раду објави на огласној табли Послодавца. По истеку осмог дана од дана објављивања решење се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор у вези отказа уговора о раду решава пред арбитром.

c) Удаљење запосленог

Члан 55.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења, у коме запослени треба да се изјасни.

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је Послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 56.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 57.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 55. и 56. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 56. овог уговора, исплаћује се на терет

Члан 58.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 57. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због надлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 38, 39. и 45. овог уговора.

II ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Зараде****Члан 59.**

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, прописима, посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује 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 једнаки радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада се састоји из:

- Зараде за обављени рад и време проведене на раду,
- Зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- Других примања по основу радног односа уговорених овим уговором.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 60.

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

- Основне зараде;
- Дела зараде за радни учинак;
- Увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- Коефицијента послова радног места;
- Вредности радног часа;
- Времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Основна зарада запосленог утврђена Програмом пословања за стандардни учинак и пуно радно време исказана у новчаном износу не може бити нижа од

Новчани износ основне зараде запосленог, у складу са Програмом пословања, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

Члан 61.

Вредност радног часа утврђује се Програмом пословања и програма рада на који сагласност даје оснивач.

Вредност радног часа за најнижи коефицијент код Послодавца не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом.

Минимална цена рада Послодавца не може бити нижа од вредности радног часа који утврди Социјално економски савет, односно Влада Републике Србије.

Члан 62.

Основна зарада запосленог утврђена програмом пословања за стандардни учинак и пуно радно време исказана у новчаном износу не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом.

Новчани износ основне зараде запосленог, у складу са програмом пословања, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда часова рада.

Поред масе зарада из става 1. овог члана, на начин и у поступку утврђеном у ставу 2. овог члана, посебно се утврђује маса зарада прековремени рад, рад ноћу, рад у смени, рад у турнусу и пасивно дежурство до 1,5% на годишњем нивоу.

Члан 63.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 62. овог уговора, расподељује се на основу критеријумима утврђеним овим колективним уговором.

Масу средстава за зараде чини:

1. основна зарада
2. накнада зараде
3. друга примања која имају карактер зараде.

Члан 64.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу, одговорности у раду, стручне спреме, сложености послова и услова рада.

Коефицијенте послова радних места из претходног става утврђују послодавац и репрезентативни синдикати Колективним уговором код послодавца, а на основу акта о организацији и систематизацији послова радних места.

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

Члан 65.

Зараде се обрачунавају и исплаћују, у складу са законом и планиране масе средстава за зараде запо-

пословања Послодавца за одговарајућу годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност даје Оснивач.

Члан 66.

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

Укупна маса за расподелу зарада запосленима по основу резултата рада и радног учинка може се вршити из средстава издвојених за зараде у програму пословања, и чине највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 67.

Основна зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40 % по основу сложености, обима, квалитета, одговорности и услова рада.

Увећање зарада- стимулација може се вршити на основу критеријума из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада да текући месец.

Зарада запослених може се увећати на основу критеријума:

1. обима извршених послова у односу на планиране- до 10%
2. квалитете извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту послова, креативност и заинтересованост у раду, стручност у раду, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака -до 10%
3. однос запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост за сваки неопходан посао, обављање додатних послова поред радних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби ради дуже од прописаног радног времена -до 10%
4. услова рада извршених послова у зависности од појачаних психофизичких напора у обављању послова, опасности од настанка професионалних обољења, опасности од повреда и несрећних случајева – до 10%

По основу услова рада основна зарада запослених може се увећати за:

1. 3% до 6% у случају изложености буци, прашини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења,
2. 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени, руковање штетним или отровним материјама,
3. 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

За случајеве од тачке 4. претходног става овог чла-

запосленог појединачно наведе, односно писмено образложи који су то отежани услови под којима запослени ради, као и време које је провео радећи под тим условима,

Умањење зараде се може извршити на основу критеријума:

1. за мањи обим извршеног посла и однос запосленог према раду (тј. Ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима су распоређени, као и неефикасно коришћење радног времена) – до 10%;
2. за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусти – прекораче рокове или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места) – до 10%.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по свим основама кумулативно или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења, односно увећања зарада доноси директор или лице кога он овласти на основу писаног предлога директора сектора, односно непосредног руководиоца.

По правилу, умањења односно увећања зарада по критеријумима из ст. 3. и 5. овог члана не могу се примењивати на запослене распоређене на послови-ма од заменика генералног директора до закључно са шефовима служби или погона.

Члан 68.

Средства за зараде по основу увећаног радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених Програмом пословања највише до 1 % од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 69.

Зарада се исплаћује једном месечно а најкасније до 7. у месецу за претходни месец.

2. Увећане зараде

Члан 70.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1.	За рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан	120% од основнице
2.	За рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла	30% од основнице
3.	За прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена	26% од основнице
4.	За рад у смени, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.	26% од основнице
5.	За рад недељом, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.	15% од основнице
6.	За рад у режиму дежурства, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.	3% од основнице
7.	Приправност	3% од основнице

8.	Рад на пословима са повећаним ризиком- утврђеним Актом о процени ризика код Послодавца 10 % од основице.	10% од основице
----	--	-----------------

Основу за утврђивање увећане зараде чини петодневна радна недеља и осмочасовно радно време.

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

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и недељом, као и у режиму приправности ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде равномерно укључен за обављање рада по овим основама.

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

Члан 71.

Послодавац ће запосленом исплаћивати увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем, у износу од 0,5% од основице.

3. Накнада зараде

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост у следећим случајевима:

- 1) Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- 2) Ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде;
- 3) Коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- 4) Празника (верског и државног) који је нерадни дан;
- 5) Привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду, професионалним обољењем и обољења у вези са радом;
- 6) Давањем крви, ткива и других органа у хумане сврхе;
- 7) Одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 8) Одазивању позиву војних и других органа;
- 9) Стручног оспособљавања и усавршавања ради

10) Учесћа на радно-производном и спортском такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

11) Присуствовања седницама и облицима рада државних органа, органа управе и локалне самоуправе, привредних комора, удружења послодавца, органа савеза синдиката.

Члан 73.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 75% од просечне зараде запослених у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 74.

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

У случају теже болести запосленог потврду из става 1. овог члана достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

4. Накнада трошкова

Члан 75.

- Запослени има право на накнаду трошкова и то:
- 1) за превоз на рад и са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
 - 2) за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу у висини од 5% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике; Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне и нерадне дане (ако су као нерадни дани утврђени на основу закона);
 - 3) за ноћење на службеном путовању, према поднетом предрачуноу, осим у хотелу прве категорије;
 - 4) за превоз у обављању службеног путовања

- превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;
- 5) за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова;
 - 6) за време проведено на службеном путовању у иностранству – дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије;
 - 7) за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру;
 - 8) за повећане трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и трошкове исхране и смештаја;
 - 9) Уколико је запослени од стране послодавца упућен на стручно усавршавање у иностранство због потребе процеса рада, запослени и Послодавац закључиће посебан уговор, којим ће бити регулисано питање накнаде трошкова за време боравка у иностранству, а полазећи од принципа утврђених Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 76.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на надокнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова, под условом да запослени станује на удаљености већој од 1,5 км од радног места.

Утврђивање удаљености становања запосленог утврђује комисија коју образује директор посебним решењем.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка на рад и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линије и растојању које запослени користе, а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Предузеће је дужно да од овлашћених превозника обезбеди потврде о цени појединачних карата и претплатних карата.

Запослени који нема могућност да при доласку на рад и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног

у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног предузећа.

Право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада има запослени само за дане у којима је долазио на посао.

Изузетно, на захтев запосленог предузеће може донети одлуку да се исплата врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

Запослени нема право на накнаду трошкова превоза уколико је послодавац обезбедио сопствени превоз за долазак и одлазак са рада.

4.1. Накнада за исхрану у току рада

Члан 77.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара са припадајућим порезима и доприносима по радном дану.

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

Послодавац је дужан запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена у континуитету да обезбеди накнаду трошкова за топли оброк у случају:

- Ванредне интервенције на водоводној или канализационој мрежи и комуналним објектима,
- Рада на реализацији инвестиционих објеката водовода и канализације.

4.2. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 78.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији за децембар месец претходне године.

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

5. Друга примања

Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове ста-

– Накнаду трошкова погребних услуга према приложеном предрачуну или рачунима, највише од неопорезивог износа, у случају смрти запосленог и чланова уже породице (брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку или ван брака, пасторак, усвојеник и дуга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања, као и у случају смрти рођеног брата или сестре уколико је запослени једини издржававац породице).

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

5.1. Поклон деци запосленог

Члан 80.

Послодавац ће деци запосленог старости до 12 година да обезбеди поклон за Божић или Нову Годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уколико су код Послодавца запослена оба родитеља, поклон може да остваре оба родитеља.

5.2. Јубиларна награда

Члан 81.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, и то:

- за 10 година радног стажа – у висини 1 просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 20 година радног стажа – у висини 1,5 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 30 година радног стажа – у висини 2 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 40 година радног стажа – у висини 3 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се зарада са порезима и доприносима.

Јубиларна награда се исплаћује запосленом у року од осам дана од дана оствареног права на јубиларну награду у складу са овим уговором.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор, а у складу са Програмом пословања предузећа.

5.3. Добровољно пензијско осигурање

Члан 82.

Послодавац може запосленом да омогући добровољно пензијско осигурање највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни

6. Солидарна помоћ

Члан 83.

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

- 1) дуже и теже болести запосленог или чланова уже породице;
- 2) здравствене рехабилитације и набавке медицинско-техничких помагала запосленог или чланова уже породице услед дуже и теже болести;
- 3) наступања теже инвалидности запосленог или чланова уже породице;
- 4) ублажавања последица елементарних и других непогода;
- 5) помоћ у случају вантелесне оплодње запослене односно брачног друга запосленог;
- 6) полазак деце у први разред у износу од 5.000, динара по детету запосленог;
- 7) помоћ породици у случај смрти запосленог у висини неопорезивог износа.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1-5 овог члана признаје се на основу уредне медицинске и друге документације која није старија од три месеца у складу са обезбеђеним средствима, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом Републици Србији према последњем објављеном податку републичких органа надлежног за послове статистике.

У оквиру солидарних помоћи исплаћује се и куповина лекова запосленом и члану уже породице према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа.

Одлуку о исплати солидарне помоћи на писани захтев запосленог доноси директор предузећа.

У оквиру солидарне помоћи послодавац може да исплати запосленом помоћ за рођење детета до висине једне просечне месечне нето зараде исплаћене код послодавца.

Под чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца, односно деца која су малолетна или незапослена лица.

Члан 84.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да донесе одлуку о одобрењу зајама за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма, својом одлуком одређује директор уз претходни договор са репрезентативним синдикатима.

Са сваким запосленим се потписује уговор о одобрењу зајма.

Члан 85.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да врши исплате запосле-

у другим пригодним приликама, највише у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

7. Минимална зарада

Члан 86.

Услед утврђеног већег поремећаја рада и пословања Послодаваца у складу са законом запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 87.

Послодавац минималну зараду из члана 86. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току године.

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

8. Обрачун и евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 88.

Послодавац је у складу са законом дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена потпуно или делимично и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целисти може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде, са обавештењем о неизвршењу исплате у складу са ставом 3. овог члана, које је дужан да исплати послодавац у складу са законом, представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Члан 89.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове за-

у случајевима утврђеним законом или уз престанак запосленог.

На основу правноснажног судског решења и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

V НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 90.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу у складу са законом и овим уговором.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија коју образује Послодавац, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 91.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

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

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

Члан 92.

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

Директор образује комисију и заказује расправу о

Члан 93.

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

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

Члан 94.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 95.

Послодавац може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 96.

Послодавац може у оправданим случајевима, делимично 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 накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 97.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са позитивним законским одредбама који регулишу ову област и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 98.

Утврђивање постојање штете, њену висину, околности под којима је настала штета ближе се уређују

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 99.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима се спроводе мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 100.

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

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 101.

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

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 102.

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

Члан 103.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

1. ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је распоређен, све док се те мере не обезбеде;
2. ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
3. ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. закона, на пословима или на радном ме-

4. ноћу, ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
5. на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 104.

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

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавацу, нити чини повреду радне обавезе, има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 105.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- да има прописану стручну спрему;
- да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- да није млађи од 18 година;
- да није инвалид рада.

Члан 106.

Послодавац је обавезан да у Програму безбедности и здравља на раду, за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком, на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима и на пословима на којима је предвиђен радни стаж са увећаним трајањем, обезбеди годишњи, претходни и периодичне систематске лекарске прегледе.

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

Члан 107.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком, на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима у складу са овим уговором и Актом о процени ризика.

Члан 108.

Запослени који обављају послове са повећаним

као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности.

Члан 109.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 110.

Послодавац је у обавези да Актом о процени ризика, Правилником о безбедности и здрављу на раду и овим уговором, у складу са законом, утврди радна места са повећаним ризиком, нарочито тешке, напорне и за здравље штетне послове и послове на којима је предвиђен радни стаж са увећаним трајањем.

Преглед радних места из претходног става налази се у прилогу овог уговора.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 111.

Органи репрезентативних синдиката, споразумно, у складу са односом броја чланова у својим организацијама, именују укупно пет представника запослених за безбедност и здравље на раду, водећи рачуна о заступљености процеса рада.

Члан 112.

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

Пре истека периода на који је именован представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати због:

- престанка радног односа код послодавца;
- подношења оставке;
- разрешења од стране органа који га је именовао.

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

Члан 113.

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

Члан 114.

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

- са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност

- о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- о другим питањима од интереса за безбедност и здравље запослених.

Члан 115.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

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

Члан 116.

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

- директора или друго овлашћено лице;
- стручног сарадника за безбедност и здравље на раду;
- руководиоца дела процеса рада;
- Одбор за безбедност и здравље на раду;
- одбор репрезентативног синдиката.

Члан 117.

Стручни сарадник за безбедност и здравље на раду дужан је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности уколико уочи или ако је информисан о неправилностима које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести директора или друго овлашћено лице.

Члан 118.

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

- непосредно комуницира са запосленима;
- прима усмене и писане представке запослених;
- непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- непосредно комуницира са стручним сарадником за безбедност и здравље на раду;
- даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању

- да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца и активностима које предузима.

Члан 119.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са овим уговором.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање активности везаних за безбедност и здравље на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца, писменим путем.

Члан 120.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информисе о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 121.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду су:

- представници репрезентативних синдиката за безбедност и здравље на раду;
- представник којег именује послодавац.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји 5 чланова.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

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

Члан 122.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје 4 године.

Одбор за безбедност и здравље дужан је да заседа најмање три пута годишње и по потреби.

Послодавац, односно репрезентативни синдикати могу увек променити члана Одбора за безбедност и здравље на раду уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду. Председника Одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови Одбора већином гласова. Председник Одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених. Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин

Члан 123.

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

- буде информисан о резултатима процене ризика;
- остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду;
- захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- разматра извештај Послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених;
- упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца;
- разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- разматра и даје сугестије на део колективног уговора код Послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;
- разматра и друга питања у складу са законом, посебним колективним уговорима, овим уговором и актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 124.

Послодавац је дужан да Одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно – техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са овим уговором и пословником о раду Одбора.

Члан 125.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

5. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 126.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на

који служе за спречавање повреда на раду, професионалних обољења, болести у вези са радом и других штетних последица по здравље запосленог у процесу рада и послова и радних задатака у оквиру истог, у складу са Актом о процени ризика.

б. Осигурање запослених

Члан 127.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреда на раду, професионалне болести, болести и хируршких интервенција, смањења или губитка радне способности.

Висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор код послодавца у складу са финансијским могућностима предузећа.

Члан 128.

Послодавац је дужан да годишње, у складу са Програмом пословања, обезбеди средства за превенцију радне инвалидности запослених и о томе обавести репрезентативне синдикате.

VII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 129.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач.

Састав, избор представника запослених у Надзорни одбор, мандат, делокруг рада и друга питања од значаја за рад Надзорног одбора прецизирана су члановима 34–39. Статута Предузећа.

У поступку предлагања кандидата за избор и избор члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката.

Члан 130.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, рационализације, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, са правом давања мишљења и предлога.

Послодавац има обавезу да размотри мишљење и предлоге репрезентативних синдиката из става 1. овог члана и да им писмено одговори.

Члан 131.

Послодавац ће овлашћеним представницима репрезентативних синдиката да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену овог уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 132.

Уколико дође до престанка потребе за радним ме-

или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију.

У случају престанка потребе за радним местом и за радом запослених у смислу става 1. овог члана, Послодавац и представници репрезентативних синдиката обавезују се да донесу Социјални програм за материјално збрињавање запослених којима престаје радни однос.

Овим Социјалним програмом се обезбеђују права на исплату отпремнине које не могу бити испод нивоа који је утврдила Влада Републике Србије.

Члан 133.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 134.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба, примени критеријуме по редоследу утврђене овим уговором.

Резултати рада се утврђују за период од најмање годину дана на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду, предлозима мера за побољшање и унапређење рада и иновацијама запослених; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада; дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

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

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган Послодавца. Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

1. дужина радног стажа код Послодавца, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
2. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим

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

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

Обавеза је Послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на који они имају право по овом основу. Изузетно запосленом који има више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких, економских или организационих промена.

Члан 135.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка без његове писмене сагласности:

1. инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца;
2. запосленом којем је утврђено професионално обољење услед обављања послова код Послодавца, на основу налаза Службе медицине рада приликом редовног или ванредног систематског лекарског прегледа;
3. самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
4. родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној и 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 утврђене у складу са законом.

Члан 136.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду у случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена због којих престаје потреба за обављањем одређених послова или долази до смањења обима послова.

Висина отпремнине запосленог износиће 1/3 просечне зараде запосленог остварене у претходна три месеца која претходе месецу у којем се отпремнина исплаћује увећана за 30% која не може бити мања од 250 евра по години стажа за сваку годину стажа остварене код послодавца, односно шта је повољније за запосленог.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене Послодавца у складу са законом, као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са законом.

Отпремнина се исплаћује одједном у целости и

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен технолошким вишком омогући коришћење годишњег одмора сразмерно времену проведеном на раду, пре отказивања уговора о раду, или да му исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор као и другу врсту потраживања запосленог.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 137.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Пожаревца а односи се на послове из основне делатности послодавца.

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

Члан 138.

Уговором о раду Послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 137. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 38. овог уговора.

X НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 139.

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

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

XI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 140.

Начин организовања и спровођења штрајка врши

уговором за јавна предузећа у комуналној делатности Града Пожаревца и овим уговором.

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

Запослени слободно одлучује о свом учешћу у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених, у складу са законом.

Члан 141.

Оснивач у сарадњи са представницима синдиката својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

При утврђивању минимума процеса рада оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативних синдиката организованих код послодавца.

Послодавац је дужан да о утврђеном минимуму процеса рада обавести све кориснике преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 142.

Уколико се због необезбеђења права, из овог Посебног колективног уговора и Колективног уговора код послодавца, организује штрајк, спроводиће се у складу са Законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са Закономима.

Члан 143.

Одлуком о ступању у штрајк одређују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк, састав преговарачког одбора, који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Одлука о ступању у штрајк доставља се: директору, Надзорном одбору предузећа, Оснивачу и одбору за праћење и спровођење овог уговора, најмање седам дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 48 часова пре почетка штрајка упозорења, који може трајати највише један сат.

Члан 144.

Послодавац, Оснивач и штрајкачки одбор дужни су да, од најаве и за време штрајка покушају да споразумно реше настали спор.

Штрајк престаје споразумом страна у спору, или одлуком штрајкачког одбора о престанку штрајка.

Правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада утврђују: Оснивач, директор

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 145.

Ради заштите интереса корисника снабдевања водом у случају штрајка, штрајка упозорења, Послодавац утврђује, делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење репрезентативних синдиката.

Послодавац, односно директор ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк Послодавац је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Члан 146.

Послодавац и Оснивач дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналагању заједничких решења за спорна питања. Штрајкачки одбор овлашћен је да донесе одлуку о одлагању штрајка или његово неодржавање, У току рока за испуњење захтева запослених, може се организовати штрајк упозорења у трајању од једног часа.

Штрајкачки одбор дужан је да омогући извршавање послова из претходног става у складу са утврђеним минимумом процеса рада за време штрајка.

Члан 147.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором

Запосленима и учесницима синдиката код послодавца не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим уговором.

Члан 148.

Послодавац се обавезује да неће привремено ангажовати друга лица ради замене запослених који штрајкују, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у складу са законом и овим уговором.

XII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 149.

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

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће

Члан 150.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

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

Процедура и поступак споразумног решавања индивидуалног радног спора регулисаће се колективним уговором код послодавца.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 151.

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у складу са законом, Конвенцијама МОП-а, Европском конвенцијом за рад и овим уговором. Организације синдиката имају право на услове рада и деловање у складу са законом и овим уговором. Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радну дисциплину.

Члан 152.

Послодавац има обавезу да репрезентативне синдикате обавештава о питањима из своје надлежности, која су од значаја за економски и радно-социјални положај запослених а нарочито о:

- плану пословања и реализацији плана пословања;
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаној добити и планираној расподели исте;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених са подацима у складу са чланом 8. овог уговора;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима у складу са овим уговором.

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утвр-

Члан 153.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, са неопходним канцеларијским намештајем;
- стручну, административну и техничку помоћ, обрачун и наплату чланарине;
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја;
- по потреби, право коришћења и других просторија Послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката под условом да то не ремети процес рада;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавања синдикалних информација (да користе огласне табле предузећа или да поставе своје огласне табле) и
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и слично.

Члан 154.

Председник синдиката или главни повереник репрезентативних синдиката код послодавца а који су уједно и чланови виших органа у Гранско синдикату имају право на 24 плаћених часова месечно, као да раде на свом радном месту, ради обављања својих функција.

Чланови одбора репрезентативних синдиката код Послодавца имају право до 8 плаћених часова месечно, као да раде на својим радним местима, а ради обављања својих функција.

Функционери репрезентативних организација синдиката из става 1. и 2. овог члана дужни су да воде евиденцију остваривања плаћених часова ради обављања својих функција, као и да је прикажу на захтев непосредног руководиоца Послодавца приликом утврђивања месечног обима послова и времена проведеног на раду.

Члан 155.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима по позиву органа синдиката који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и слично, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима репрезентативних синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и слично) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 156.

Послодавац и репрезентативни синдикати који делују код Послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Послодавац је у обавези да позива председника и повереника репрезентативних синдиката на седнице Надзорног одбора, када се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 157.

Представници репрезентативних синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа или да поставе своје огласне табле.

Активности синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 158.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћане послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавања технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 159.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законом, прописима, посебним колективним уговорима и овим уговором.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора изврши усклађивање уговора о раду са овим уговором.

Члан 160.

Овај уговор се закључује на период од три године

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

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формирају потписници овог уговора.

Члан 161.

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

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

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

Члан 162.

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

Члан 163.

За праћење примене одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник Града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и заменика председника из састава комисије.

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

Закључци донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективног уговора код Послодавца.

Члан 164.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебних колективних уговора:

- Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 27/2018) и Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности града Пожаревца.

Члан 165.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Пожаревца“.

У Пожаревцу, 14. 8. 2020. године.

Синдикат „Независност“ ЈКП
„Водовод и канализација“ Пожаревац
Јурослав Чарайић, главни повереник, с. р.

ООСС ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац
Љубомир Стевић, председник, с. р.

ЈКП „Водовод и канализација“ Пожаревац
Град Пожаревац
ВД директора
Александар Димићријевић, с. р.

За Градоначелника града Пожаревца
Саша Павловић, с. р.