

**Јавно комунално предузеће
“Напредак” – Сокобања**



ЈАВНО КОМУНАЛНО
ПРЕДУЗЕЋЕ

3928-1/2102

15-09-2021 год

970

Република Србија
ОПШТИНА СОКОБАЊА
ОПШТИНСКА УПРАВА
БР. 11.36/21
18.09.2021 год
- СОКОБАЊА -

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА “НАПРЕДАК” СОКОБАЊА

Сокобања, септембар, 2021. године.

На основу члана 1, 3, 240 и 247. Закона о раду, ("Службени гласник РС" број 24/2005 61/2005, 54/2009, 32/2013,75/2014, 13/2017 и 95/2018) репрезентативни синдикати послодавца, ООСС ЈКП "Напредак" - Сокобања и Синдикат "Независност" ЈКП "Напредак" Сокобања, оснивач СО Сокобања, и послодавац ЈКП "Напредак" Сокобања закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА "НАПРЕДАК" - СОКОБАЊА

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду уређују се права, обавезе и одговорности запослених, заштита запослених; зарада, накнаде и остала лична примања; учешће у управљању; услови за рад синдиката; организовање процеса штрајка; преговарање и закључивање колективног уговора, завршне одредбе.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Скупштина општине Сокобања.. Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће "Напредак" - Сокобања (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор
Запослени у смислу овог колективног уговора је лице, које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује ЈКП " Напредак"- Сокобања материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење делатности предузећа

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђује средства за исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зарада утврђених законом и овим уговором

Члан 4.

Права, обавезе и одговорност запослених које нису уређене овим уговором уређују се другим општим актима предузећа, усклађеним са Законом о раду и колективним уговорима.

II - РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду. Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом и колективним уговорима.

Члан 6.

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

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

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор, у складу са Законом о раду

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону.

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

Члан 9.

Радни однос код послодавца заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се: врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима (радна места са посебним условима, радна места на којима се утврђује пробни рад и рад са приправником).

Члан 10.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са програмом пословања за текућу годину.

Програмом пословања се утврђује и број запослених које треба примити у текућој години.

Оснивач даје сагласност на програм пословања.

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор.

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду ;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;

- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 15.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 16.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 17.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 18.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова, може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника на неодређено, или одређено време.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, за запослене са вишом школском спремом девет месеци и за запослене са средњом стручном спремом шест месеци.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места за које се оспособљава.

Члан 19.

Уговором о раду, утврђује се дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

На крају приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом за полагање стручног испита. Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, најмање истог или вишег степена стручне спреме, састављена од три члана, које именује директор.

Послодавац може да прими приправника на стручно оспособљавање без заснивања радног односа (волонтерски рад), искључиво на сопствени захтев приправника – волонтера.

На волонтерски рад у смислу става 3. овог члана, послодавац може да прими незапослено лице ради стручног оспособљавања, усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у својој струци.

Права, обавезе и одговорности приправника – волонтера, односно незапосленог лица из става 3. и 4. овог члана уређују се уговором о волонтерском раду.

Послодавац је дужан да приправнику – волонтеру омогући полагање стручног испита и изда уверење о полагању истог.

Приправник – волонтер за време волонтерског рада има право на осигурање за случај несреће на послу и повреде на раду и сва права заштите живота и здравља на раду.

Члан 20.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Члан 21.

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

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

Члан 22.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује директор, у складу са законом и колективним уговорима.

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

Прерасподела радног времена вршиће се тако што запослени за један час рада, дуже од осмочасовног радног времена, добијају један час прерасподеле.

Запосленима који раде према прерасподељеном радном времену обрачунава се и исплаћује зарада у току године према осмочасовном радном времену.

Члан 23.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 24.

Директор може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од девет месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 25.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

Члан 26.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

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

Члан 27.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- стажа осигурања - радног искуства;
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- стручне спреме;
- услова рада

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Члан 28.

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

Према доприносу на раду и стручној спреми дужина годишњег одмора одређује се на следећи начин:

1. за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима и за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописана висока стручна спрема (основне студије у трајању од најмање 4 године, специјалистичке академске студије и сл.) 5 радна дана,

2. за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописано високо образовање на студијама првог степена, више образовање 3 радна дана,

3. за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописана средња стручна спрема 2 радна дана,

4. за остале запослене 1 радни дан.

Према условима рада, запосленом се увећава годишњи одмор за следећа радна места:

1. фекалиста, износач смећа, комунални радник на гробљу - 3 радна дана;
2. комунални радник, перач улица, руковаоц машинама, водоинсталатер, лаборант, возач - 2 радна дана;
3. остали - 1 радни дан.

По основу радног искуства запосленом за сваких 5 навршених година радног стажа припада по 1 радни дан.

По основу доприноса на раду на предлог руководиоца до 5 радних дана,

По основу бриге о деци и члановима уже породице

1. запосленом родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година старости – 2 радна дана и

2. запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радна дана. Под чланом уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 29.

Годишњи одмор може да се користи у једном или више делова: први део у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а остали делови до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

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

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину водећи рачуна о потребама процеса рада.

Члан 30.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у случају:

- 1) склапање брака – 5 радна дана;
- 2) порођај супруге – 5 радних дана;
- 3) усвојење детета – 4 радна дана;
- 4) теже болести члана уже породице – 5 радна дана;
- 5) смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 6) добровољно давање крви – 2 узастопна радна дана за сваки случај давања крви, рачунајући и дан давања крви;
- 7) склапање брака и порођај другог члана уже породице – 3 радна дана;
- 8) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана;
- 9) селидбе сопственог домаћинства на подручје истог насељеног места – 2 радна дана, а из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
- 10) полагање стручног или другог испита – 1 радни дан, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године;
- 11) одсуствовање на радно-производним такмичењима која организује синдикат – најмање по 1 радни дан, у зависности од места одржавања такмичења;
- 12) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;
- 13) одласка на одслужење или дослужење војног рока – 3 радна дан;
- 14) испраћај сина у војску – 3 радна дана;
- 15) женидба сина и удаја кћери - 3 радна дана;
- 16) крсна слава – 1 радни дан.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

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

Ако је запослени већ остварио одсуство у току календарске године из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство ван ограничења у случају:

- 1) смрти члана уже породице;
 - 2) добровољног давања крви,
- у складу са ставом 1. тач. 5) и 6) овог члана.

Члан 31.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавезе по основу рада.

Члан 32.

Запослени има право на неплаћено одсуство под условом да се не ремети процес рада послодавца.

За време трајања неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа осим ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и овим колективним уговором није друкчије одређено.

Члан 33.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због;

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана 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.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Члан 34.

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

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања и запослених.

Надзорни одбор предузећа доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора.

Члан 35.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, саветовања, семинари и курсеви) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање и усавршавање на које је упућен, или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку,

дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси Надзорни одбор.

III – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 36.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Колективног уговора код послодавца Јавног комуналног предузећа „Напредак“ о безбедности и здрављу на раду и другим општим актом предузећа.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Члан 37.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који поред посебних услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 38.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета.

Члан 39.

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

Члан 40.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац може у складу са финансијским могућностима да издваја средства, за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат.

IV - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 41.

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

- инвалиду рада који је инвалидност стекао код послодавца,

- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота,
- родитељу детета са посебним потребама и
- запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, или има више од 50 година живота.

Члан 42.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 43.

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 дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 44.

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

Члан 45.

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.

Члан 46.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 33. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 32. овог уговора.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона о раду.;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

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

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

Члан 47.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 46. ст. 2. и 3. овог уговора уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду 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 три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 48.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 46. ст. 2. и 3. овог уговора, 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 на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана 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.

Послодавац може запосленом из члана 46. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 47 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 члан, у року од најмање осам дана од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 49.

Кад непосредни руководиоцац оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада за одређено радно место, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 2. овог члана подноси приговор директору.

Члан 50.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из члана 46. и ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, или не поштује радну дисциплину и то за:

- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- изазивање нереда и туче;
- непредузимање мера заштите на раду у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима послодавца;
- одавање пословне и друге тајне утврђене одлуком предузећа у складу са законом и Статутом.

Члан 51.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење 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. деловање у својству представника запослених, у складу са овим уговором и законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 52.

Отказ уговора о раду из члана 46. став 1. тач. 1) и став 2. и 3. овог колективног уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од дванаест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 46. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело. Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом затражи мишљење синдиката чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од осам дана.

Члан 53.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 54.

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

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

Члан 55.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) 15 дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) 20 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 надлежним органом послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

V - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду због технолошких, економских, или организационих промена донесе програм решавања вишка запослених.

Надзорни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврдити комисија за социјални дијалог.

Критеријуми које утврди Комисија за социјални дијалог биће основ за доношење критеријума у Социјалном програму предузећа.

Потписници колективног уговора утврђиваће споразумно број запослених за чијим је радом престала потреба.

У програму пословања приликом утврђивања политике запослености послодавац је у обавези да предвиди потребан број запослених, поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника.

Члан 57.

Социјални програм из члана 56. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија за социјални дијалог.

Члан 58.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 59.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 46. став 5. тачка 1. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 60.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених овим уговором, користиће се и средства планирана у буџету оснивача предузећа.

VI - ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 61.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлука са образложењем.

Члан 62.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету предузећу, дужан је да штету надокнади 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 у једнаким деловима.

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

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

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

Члан 63.

Директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

По једног члана комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

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

Члан 64.

На основу извештаја комисије из члана 61. овог уговора директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 65.

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 послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени да надокнади штету и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете. О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

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

Члан 68.

Комисија по спроведеном поступку предлаже послодавцу на који начин и у ком временском периоду ће запослени надокнадити штету ценећи рад, понашање и материјални положај запосленог.

Члан 69.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 70.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, у складу са законом 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 да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Члан 71.

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 непоштовање радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. закона о раду.

Члан 72.

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

Члан 73.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 71. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења. Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 72. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 74.

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад, да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом о раду ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 75.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 73. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је отужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 46.ст.2. и 3. овог уговора.

VII - ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 76.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

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

Запослени обавља послове према Правилнику о организацији и систематизацији послова којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима у једном или у два дела. Ако се зарада исплаћује једном месечно, исплаћује се до краја месеца за предходни месец. Ако се зарада исплаћује у два дела, први део се исплаћује до 15 у месецу, а други део зараде до 25 у месецу за предходни месец.

Зарада запосленог исплаћује се само у готовом новцу.

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

Члан 77.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, у складу са законом и овим уговором која се састоји из:

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

Члан 78.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа споразумно се утврђује код послодавца (директор и репрезентативни синдикат послодавца) истовремено са доношењем програма пословања јавног предузећа. Утврђена вредност радног часа коригује се у току

календарске године најмање једанпут када дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена.

Члан 79.

Маса зарада за запослене у предузећу утврђује се на основу просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди Општине у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на зараду из масе средстава за исплату зарада формиране на основу:

- остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),

- просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди Општине у претходном месецу,

У складу са претходно дефинисаним параметрима, колективним уговором код послодавца утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак.

Уколико просечна зарада запослених у предузећу буде исплаћена испод просечне зараде запослених у привреди Општине, усклађивање просечне зараде вршиће се континуирано.

Члан 80.

Критеријуми за утврђивање масе зарада из овог уговора примењиваће се под условом да је тако формирана маса зарада у предузећу у складу са прописима Владе Републике Србије којима се уређује политика зарада у јавним предузећима.

Члан 81.

Маса зарада, са припадајућим обавезама предузећа, Уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада код послодавца и просечно оствариване зараде у привреди Општине.

Члан 82.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Члан 83.

Коефицијент за утврђивање цене рада послова који запослени обавља садржи све елементе по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме, утврђених општим актом о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

КОЕФИЦИЈЕНТИ ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА

Група послова	Назив радног места	коефицијент сложености
I-II	Комунални радник, Комунални радник на Гробљу	1,00 - 1,21
III	Радник руковаоц машина, Радник на изношењу смећа, Фекалиста, Руковаоц пумпи	1,07 - 1,25
IV	Грађевински радник, Возач специјалног комуналног возила, Аутомеханичар, Водоинсталатер, Технички секретар,	1,22 - 1,50
V	Инкасант, Електричар-Магационер, Лаборант, Благајник, Ликвидатор, Материјални књиговођа, Контиста, Референт за евидентирање промена и унос у базу података.	1,22 - 1,47
VI	Пословођа одељења Пијаце и Гробља, Предрадник одељења Пијаце и Гробља,	1,52- 1,77

	Пословођа прераде и дистрибуције воде, Пословођа одржавања ВиК мреже, Радник Постројења за прераду отпадних вода, Пословођа одељења хигијене, Пословођа одељења механизације и радсионице	
VII	Технолог, Самостални референт набавке-службеник за јавне и остале набавке, Шеф рачуноводства,	1,67-1,85
VIII	Виши лаборант, Управник РЈ Водовода и канализације, Управник РЈ осталих комуналних делатности, унутрашњи контролор, Пословођа корисничког сервиса.	1,70 - 2,08
IX	Руководилац техничког сектора, Руководилац финансијско-рачуноводственог сектора, Секретар	2,19 – 2,64

Коефицијентима из овог члана вредновани су и услови рада који се односе на: рад у сменама, рад у турнусу, рад на отвореном. Радна места за која је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђена су Правилником о организацији и систематизацији послова.

У складу са одредбама овог члана директор и репрезентативни синдикати, обавезују се да утврде коефицијенте за све послове у групама од I до IX утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова

Одлука о коефицијентима за послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова ступа на снагу и примењује се када је потпишу директор и репрезентативни синдикати.

Члан 84.

Основна зарада из члана 78. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из члана 78. уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 85.

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

Увећање зарада - стимулација запосленима може се вршити, на основу критеријума утврђених општим актом предузећа, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање - стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта о расподели код послодавца.

Члан 86.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то за

- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради - 120% од основице;

- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) и рад у сменама, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 30 % од основице;
- за прековремени рад - 30 % од основице;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу 0,4 % од основице.

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

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

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова која су у функцији извршења послова, за месечну исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Висина накнаде за трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250,00 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

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

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

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.

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине јединице локалне самоуправе, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и савеза синдиката у својству члана.
- привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације и то:

1. за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава.

2. почев од 31 дана одсуства са рада висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ зараде а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из предходног става овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажња државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о приременој спречености за рад (дознака) у складу са законом.

Члан 89.

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

1. у висини од 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост;

2. у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној општим актом и овим уговором.

Запослени има право на накнаду трошкова

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

2. дневницу за службено путовање у земљи за исхрану и лични превоз у месту (градски превоз) у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику:

- запослени има право на пуну дневницу за свака 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова;

- запослени има право на 50% пуне дневнице ако је на службеном путу провео од осам до 12 часова, или за остатак времена од 8 до 12 часова код путовања преко 24 часа;

- запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од 8 часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од осам часова, с тим што се путни трошкови, трошкови превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон...) признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доручком) до износа цене у хотелу са 3 или 4 звездице;

- у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;

- коришћење телефона, телеграма, телефакса на службеном путовању, а који су неопходни за обављање одређених послова, признаје се на основу приложених рачуна, који су одобрени и потписани од стране послодавца;

3. дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној уредбом о издацима за службено путовање;

- исплата по коначном обрачуну (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може се извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца;

- исплата по коначном обрачуну за мање износе и износе у металним апоенима се исплаћује у динарском износу, или уплаћује на благајни послодавца у динарима, а према курсу НБС-а;

- трошкови превоза сопственим возилом се признају у висини до 30% од цене литра бензина по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

4. Дневница у смислу става 2. тач. 2. и 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

- превоза сопственим путничким аутомобилом у земљи до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру;
- не могу се посебно признати издаци за гориво, оправке возила и слично јер су то трошкови власника аутомобила;
- признају се само директни трошкови: трошкови паркирања, путарине, мостарине и сл. на основу приложених рачуна.

5. трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену и теренски додатак у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у републици, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику.

Рад и боравак на терену подразумева радни боравак запослених ван седишта послодавца и организационог дела у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

Члан 91.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у Републици, према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике или у висини три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у ком се отпремнина отплаћује, уколико је то повољније за запосленог;

2) по основу укупног радног стажа код послодавца, запослени има право на јубиларну награду, и то:

- за 10 година стажа једну просечну бруто зараду по запосленом у Републици остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује;
- за 20 година стажа две просечне бруто зараде по запосленом у Републици остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује;
- за 30 година стажа три просечне бруто зараде по запосленом у Републици остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује;

3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

4) солидарну помоћ запосленом или члана његове уже породице, за случај теже болести запосленог и члана његове уже породице, набавке лекова за запосленог и члана његове уже породице, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог у висини до просечне бруто зараде по запосленом у Републици, на основу поднете медицинске документације и за случај лечења болести зависности по пристанку запосленог;

5) помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице запосленог - у висини просечне бруто зараде по запосленом у Републици за месец који претходи месецу наступања смрти, уз покривање трошкова погребних услуга.

Под члановима уже породице у смислу става 1. тачке 5. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може вршити исплате запосленима поводом јубилеја предузећа и годишњице рада предузећа и других пригодних прилика.

Члан 92.

Послодавац може женама за 8. март и деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 93.

Послодавац је може да у складу са расположивим средствима исплати запосленом зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у Општини Сокобања у месецу у коме се зајам исплаћује.

Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец.

Враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

Члан 94.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите, може помоћи у решавању стамбених питања запослених и стипендирању деце запослених.

Члан 95.

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

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 86. овог уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 5. овог члана је минимална зарада запосленог.

Члан 96.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката. По истеку рока од шест месеца од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

VIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 97.

Представнике запослених именује и разрешава у Надзорном одбору оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом и другим општим актима предузећа.

Члан 98.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске промене или уговарања концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога.

IX - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 99.

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

Члан 100.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона о колективним уговорима, и то:
а) покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
б) да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
в) да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о јединачним правима запослених.

Члан 101.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произлазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- Председник синдиката за обављање својих послова уз зараду одређену уговором о раду има право на накнаду зараде у висини највишег коефицијента по колективном уговору за 15 часова месечно. Накнаду зараде плаћа послодавац.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем извештеја на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председника других синдиката када се разматрају иницијативе које упути репрезентативни синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 102.

Председник синдиката, члан савета запослених и представник запослених у Надзорном одбору Послодавца ако поступа у складу са законом и колективним уговорима, не може се распоредити на друго радно место, односно код другог послодавца без сагласности синдиката коме припада и не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом или на други начин довести у неповољан положај због синдикалних активности за време обављања својих функција, и у року од годину дана од престанка функције.

Члан 103.

Синдикат у предузећу дужан је да свој рад организује тако да не омета редован рад и функционисање предузећа и не ремети прописан ред и дисциплину.

Члан 104.

Запослени код послодавца могу да образују савет запослених од пет до девет чланова. Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених. Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених води и њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима. Савет запослених разматра питања, даје мишљења и учествује у

одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђеним у закону и колективним уговорима.

X - ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 105.

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

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

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора и Посебног колективног уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XI - ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 106.

Овај уговор закључују репрезентативни синдикати, послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници овог уговора.

Члан 107.

Представници репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора, морају имати овлашћење свог органа.

Члан 108.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

Члан 109.

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

Члан 110.

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

Важење овог уговора може престати споразумом учесника, или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другим учесницима.

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 111.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

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

У арбитражно веће сваки потписник овог уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике и доноси се једногласно.

Члан 112.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

ХП - ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 113.

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

Члан 114.

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

Члан 115.

Овај уговор се закључује на три године.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај колективни уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање две године од дана преузимања.

Члан 116.

Овај колективни уговор сачињен је у пет истоветних примерака, од којих свака страна задржава по један, а један се налази у архиви Послодавца.

Члан 117.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања и примењује се осмог дана од дана објављивања на огласну таблу Послодавца.

**ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДСТАВНИЦИ
РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА
КОД ПОСЛОДАВЦА**

**ЗА ПОСЛОДАВЦА
В.Д. ДИРЕКТОР,**

