ЈКП Темерин
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALAT

Јавно комунално предузеће
„Темерин“ Темерин
Кошут Лајоша 31/1
21235 Темерин

тел: + 381 21 843 666
факс: + 381 63 10 900 90
office@jkptemerin.com
www.jkptemerin.com

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALAT
"ТЕМЕРИН" - "TEMERIN"
Број / Szám 465/23
14.02.2023 год. / év
Темерин / Temerin

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ
ОРГАН УПРАВ
Примљено 13.02.2023.
Орган | Орг. | ЈЕД. ПРИЛОГ
06-1/2023-16-01

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ

„ТЕМЕРИН“ - ТЕМЕРИН

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈКП Темерин
ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALAT

Темерин, фебруар 2023. године

На основу Члана 3. Закона о раду ("Службени гиасник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/2017, - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), члана 4. и члана 106. Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (,,Службени гласник РС", бр. 27/2015-63, 36/2017-79 (Анекс I), 5/2018-130 (Анекс II), 94/2019-192 (Анекс III), 142/2020-222 (Анекс IV)

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ТЕМЕРИН“ ТЕМЕРИН

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 ,,Темеирн” Темерин (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 Општина Темерин.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће ,,Темерин“ Темерин, 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 и радно ангажоване код Послодавца.

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

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује Послодавцу организационе, материјалне и друге услове за изградњу, одржавање и функционисање комуналних објеката и за техничко и технолошко јединство система и уређује и обезбеђује обављање комуналних делатности и њихов развој.

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 зарада утврђених законом и овим уговором и обезбеђује остварење права и обавеза запослених и синдиката по основу рада и у вези са радом код Послодавца.

Интерне нормативе и стандарде рада за оцену радног учинка запослених прописује Послодавац, у складу са посебним колективним уговорима.

Средства за исплату Зарада обезбеђује Послодавац из сопствених прихода, у складу са законом, прописима, посебним колективним уговорима и овим Уговором.

Када Послодавац услед неостварених планираних средстава из сопствених прихода или обавезе примене привремених законских ограничења чије доношење није проузроковано поремећајем у пословању и раду Послодавца, није у могућности да обезбеди исплату зарада применом цене рада утврђене Програмом пословања Предузећа за текућу годину у складу са посебним колективним уговорима, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим Уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебних колективних уговора.

Члан 6.

Овај Уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

Овим Уговор и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

II ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

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

Зарада се састоји из:

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

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца, у складу са важећим Уговором о организацији и

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

Члан 8.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су:

Вредност радног часа, коефицијент посла и време проведено на раду, утврђује се овим Уговором односно уговором о раду.

Основну зараду у смислу овог Уговора чини производ месечне основице за утврђивање основне зараде на бази просечног месечног фонда часова од 174 часа (у даљем тексту: основица) и коефицијента посла.

Сразмерно увећању минималне зараде утврђене од стране Социјално економског савета повећава се и основица за обрачун зарада.

Члан 9.

Маса за зараде запослених код Послодавца утврђује се Програмом пословања Послодавца за одговарајућу годину, у складу са законом, посебним колективним уговорима и овим Уговором, на коју сагласност даје Оснивач.

Основица за обрачун зарада се утврђује при доношењу програма пословања за сваку календарску годину.

Члан 10.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9. овог Уговора, расподељује се на основу критеријума утврђених Законом, посебним колективним уговорима, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 11.

Класифкација послова по специфичности, сложености, одговорности, утицају и значају на пословање организационе јединице или целокупно пословање врши се по следећим групама:

I група

Обухвата послове које обавља запослени по јединственом поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности, послове одржавања и чишћења јавних површина, изношења и депоновања отпадака,помоћне послове у производњи, дистрибуцији воде и топлоте, пружање димничарских услуга, послове сахрањивања и одржавања гробаља, грађевинске послови и друге сродне послове.

Стручна спрема предвиђена за ову групу : I , II, III

Коефијент : 1,01 - 1,20

II група

Обухвата сложеније послове које обавља запослени у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању објеката и јавних површина , послове руковања средствима рада, послове контроле и наплате комуналних и осталих услуга, послове везане за припрему, праћење и руковођење реализацијом процеса рада укључујући и административно-техничке послове.

Стручна спрема предвиђена за ову групу : III, IV

Коефијент : 1,15 - 1,30

III група

Обухвата сложене послове које обавља запослени у производњи и организацији при пружању комуналних и осталих услуга, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, као и друге опште и заједничке послове подршке у процесу рада.

Стручна спрема предвиђена за ову групу : IV, V, VI

Коефијент: 1,20 -1,50

IV група

Обухвата сложене и специјализоване послове које обавља запослени везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

Стручна спрема предвиђена за ову групу : VI ,VII

*Коефицијен*т: 1,25 - 1,60

V група

Обухвата сложене послове које обавља запослени као што су: послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и као и најсложеније руководне послове.

Стручна спрема предвиђена за ову групу : VI , VII

К*оефицијент:* 1,60- 1,80

Вредност бода утврђује се методом аналитичке процене на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада, у складу Посебним колективним уговом за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, услова радног места, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

За послове које обавља запослени у најтежим условима и са специфичним средствима рада, послове који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, за послове који изискују посебна знања и вештине и послове руковођења у процесу рада, директор може утврдити додатни коефицијент од 0,01 – 0,20 у износу од 3% од планиране масе зарада.

Основна зарада може да се повећа по основу услова рада под којима запослени ради, у следећим случајевима:

1) до 6% у случају:
   - изложености прашини, буци, прqавштини или неугодним мирисима и
   - опасности од заразе или професионалних обољења;
2) до 8% у случају:
   - тешких физичких напора,
   - рада при ниским температурама и
   - руковања штетним или отровним материјалима;
3) до 10% у случају:
   - повећање опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећање основне зараде по основама из става 1, овог члана одређује се за време проведено у тим условима и може се сабирати.

Колективним уговором код послодавца утврђује се, у складу са актом о процени ризика, који су послови са условима рада из става 1. овог члана.

Члан 12.

Основна зарада запослених може се умањити, односно увећати до 20 % по основу доприноса запосленог радном учинку.

Резултате рада запосленог оцењује месечно непосредни руководилац на основу залагања и доприноса на раду, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне ће се издати посебно решење о увећању или умањењу зараде, са образложењем од стране послодавца.

Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

НАРОЧИТО УСПЕШАН
Повећање до 20%

Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутстава.

УСПЕШАН
Повећање до 10%
Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је очита.

СТАНДАРДАН
Стандардан / просечан учинак

ДЕЛИМИЧНО УСПЕШАН
Умањење до 10%
Учинак запосленог и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешкама, потребан повремени надзор.

НЕУСПЕШАН
Умањење до 20%
Радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешкама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор.

Члан 13.

Средства за зараде по основу увећаног радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених Програмом пословања највише до 1,5 % од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 14.

Послодавац може обезбедити исплату зараде за запослене у следећим роковима:
- У целости најкасније до 10. у наредном месецу

2. Увећана зарада

Члан 15.

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 основице

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 основице

3.За Прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу решења годишње прерасподеле времена
- 30% од основице

4.За Рад у смени, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла

- 10% од основице

5.За Рад недељом, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла

- 20% 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, увећање једнако је збиру процената по сваком од наведених основа.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и недељом, 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.

Запослени који оствари прековрмене сате, због извршења посла и процеса рада, Послодавац је дужан да му исте исплати у складу са законом.

Члан 16.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује 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.

2.1 Увећање зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху и добити послодавца (награде, бонуси и слично)

Члан 17.

Запослени има право учешћа у добити предузећа сходно свом учешћу у њеном остварењу, а по одлуци Надзорног одбора.

3. Накнада зараде

Члан 18.

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 наступило одсуство у следећим случајевима:

- Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- 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;
- Коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

- Празника (верског и државног) који је нерадни дан;
- Привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду, професионалним обољењем и обољења у вези са радом;
- Давањем крви, ткива и других органа у хумане сврхе;
- Одазивању позиву државних органа;
- Стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- Учешћа на радно-производном и спортском такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- Присуствовања седницама и облицима рада државних органа, органа управе и локалне самоуправе, привредних комора, удружења послодаваца, органа савеза синдиката.
- Услед коришћења боловања ради неге детета млађег од 3 године

Запослени који привремено одсуствује са рада због потврђене заразне болести COVID-19,или због мере самоизолације или изолације наложене у вези са том болешћу,а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака,односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена заразна болест COVID 19 и којима је наложена мера изолације или самоизолације,има право на накнаду зараде у износу од 100% од основа за накнаду зараде.

Члан 19.

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 65% од просечне зараде запослених у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 20.

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 жви 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 руководилац или директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да оформи комисију ради утврђивања оправданости одсутног, као и да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

4. Накнада трошкова

Члан 21.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и уговором о раду и то:
• Накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене појединачне превозне карте за сваку пређену релацију у јавном саобраћају;

• Дневницу за службено путовање у земљи у висини до неопорезивог износа по запосленом, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије са 5 звездица.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из места становања, односно места рада до момента повратка до места становања, односно места рада.

За време проведено на службеном путу, запослени има право на:
1. пуну дневницу:
- за сваких 24 часа проведених на службеном путу
- за време проведено на службеном путу које је дуже од 12 часова, а краће од 24 часа;
2. половину пуне дневнице:
- за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова, а краће од 12 часова;
- остатак времена проведеног на службеном путу краћем од 12 часова.

• Дневницу за службено путовање у иностранство до висине неопорезивог дела (Закон о раду);
• Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 20% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;
• Трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 1,5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Уколико је запослени од стране Послодавца упућен на стручно усавршавање у иностранство због потреба процеса рада, запослени и Послодавац закључиће посебан уговор, којим ће бити регулисано питање накнаде трошкова за време боравка у иностранству.

Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500,00 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.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3 овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара без пореза и доприноса (нето износ).

Регрес за коришћење годишњег одмора може да се исплаћује у више месечних рата током календарске године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, има право на сразмерни део регреса.

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.

5. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

• Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа 3 (три) просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од 3 (три) просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

• Помоћ породици у случају смрти запосленог, члана уже породице, родитеља запосленог или члна заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог , у висини трошкова погребних услуга , а до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана..

Члан 24.

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

Члан 25.

Послодавац може деци запосленог да обезбеди новчану честитку за 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, право припада сваком од њих.

Право из става 1. овог члана остварује запослени чије дете у години у којој се додељује поклон пуни највише 14 година живота.

Право из овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано на привременим и повременим пословима у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

Члан 26.

Јубиларна награда исплаћује се у календарској години када запослени стиче право и то:

- за 10 година радног стажа који је остварио код послодавца - 1 просечна зарада без пореза и доприноса,
- за 20 година радног стажа који је остварио код послодавца - 2 просечне зараде без пореза и доприноса,
- за 30 година радног стажа који је остварио код послодавца - 3 просечне зараде без пореза и доприноса,
- за 35 година радног стажа који је остварио код послодавца - 3,5 просечне зараде без пореза и доприноса,
- за 40 година радног стажа који је остварио код послодавца - 4 просечне зараде без пореза и доприноса,

запосленог, у моменту исплате, с тим да не може бити нижа од просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Јубиларна награда се исплаћује запосленом у наредном месецу након навршених година непрекидног радног стажа код Послодавца, а најкасније до краја године у којој запослени навршава предвиђене године непрекидног радног стажа, а у складу са Програмом пословања код Послодавца и економско-финансијском ситуацијом.

Под радом у непрекидном трајању из претходног става, сматрају се и случајеви преласка, без прекида радног односа, из једног у друго јавно предузеће чији је оснивач општина Темерин, као и из радног односа код Оснивача. Прекидом радног стажа у смислу претходног става, сматра се свака одјава запосленог са обавезног социјалног осигурања дужа 30 дана.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се бруто зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Послодавац може свим запосленима да исплати јубиларну награду поводом дана оснивања предузећа, 25. Јуна.

Иста се може исплатити највише до износа планираног Програмом пословања за текућу годину.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор предузећа водећи рачуна о расположивим ликвидним финансијским средствима и о пословном резултату предузећа, а у складу са Програмом пословања предузећа.

Члан 27.

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 фнансијски услови.

6. Солидарна помоћ

Члан 28.

Послодавац може запосленом да обезбеди солидарну помоћ уколико су наступили случајеви:

- дуже и теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;

• здравствене рехабилитације и набавке медицинско-техничких помагала запосленог или чланова уже породице услед дуже и теже болести;
• наступања теже инвалидности запосленог или чланова уже породице;
• ублажавања последица елементарних и других непогода;
• помоћ у случају вантелесне оплодње запослене односно брачног друга запосленог.

• Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленима ради ублажавања неповољног материјалног положаја у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на теротирији Републике Србије, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Солидарна помоћ у наведеним случајевима исплаћује се у висини до неопорезивог износа.

У оквиру солидарне помоћи исплаћује се и куповина лекова , према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа. Решење о исплати солидарне помоћи на писани захтев запосленог доноси директор предузећа а на образложени предлог Комисије која се именује из редова запослених. Комисија одлучује према писаном захтеву запосленог а на основу приложене документације (извештаји осигурања, рачуни, извештаји лекара специјалисте) којом се доказује основаност захтева.

Члан 29.

Послодавац може запосленима у сталном радном односу, односно запосленима на одређено време којима је до истека уговора преостало најмање 60 дана, да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника највише до висине једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Одобрени зајам се наплаћује од запосленог највише у 10 месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Са сваким запосленим се потписује уговор о одобрењу зајма.

Одлуку о исплати зајма доноси директор Послодавца у складу са финансијским могућностима предузећа, уз претходни договор са репрезентативним синдикатама.

Члан 30.

Послодавац може, у складу са расположивим фиансијским средствима, да врши исплате запосленом, и то:
1) запосленим женама поводом 8. марта
2) рођење детета до висине једне просечне месечне нето зараде исплаћене код послодавца.

Одлуку о исплати ,начину и висини исплате доноси директор.

7. Минимална зарада

Члан 31.

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

Члан 32.

Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске 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 33.

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 целости 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 34.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке запосленом, о вредности бода, бодовима запосленог, броју сати проведених на раду, врсти рада, о накнадама, наградама, минулом раду тј годинама стажа, одбици односно обуставе од зарада, а све у бруто и нето износу.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

Члан 35.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажног судског решења, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак 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 оређено.

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 36.

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

Правилник о организацији и систематизацији послова у предузећу доноси директор предузећа и у њему утврђује организационе делове код послодавца, назив и опис послова, врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и друге посебне услове за рад на тим пословима, а може да утврди 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 Уговором.

Запослени заснива радни однос уговором о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања у овора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђеним 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 утврденим Уговором 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 37.

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.

1. Заснивање радног односа

Члан 38.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са посебним колективним уговором и овим Уговором.

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

Пријем новозапослених може да се врши само 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 вредности бода за обрачун зарада, обезбеди додатна средства за зараде, у складу са Програмом пословања и Законом.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац. У име Послодавца уговор о раду закључује директор.
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.

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

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 броју новозапослених у протеклој години.

Члан 39.

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 40.

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 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 41.

Општим актом послодавца из члана 36. став 1 овог уговора могу да се утврде 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 се утврдити за приправника.

Члан 42.

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 способости 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 43.

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.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема 12 месеци
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема 6 месеци и
- 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.

3. Измена уговора о раду

Члан 44.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са Законом о раду (даље: Закон);

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права у складу са Законом;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са Законом;

6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Одредбе члана Закона у вези начина и поступка потписивања анекса уговора о раду, не примењују се и у случају закључивања анекса уговора 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, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса.

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.

Члан 45.

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 46.

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, 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.

4. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 47.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким 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 (постидпломске студије, специјализацију, симпозијум, курс, семинар и сл.).

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

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.

5. Радно време

Члан 48.

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.

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

Члан 49.

Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, дежурати код куће (приправност) да би због отклањања кварова или из других образложених оправданих разлога дошли на рад.

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

Ако је запослени коме је уведено дежурство долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

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

Члан 50.

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 (према акту о процени ризика).

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 51.

На захтев Послодавца, 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 писмено обавести запослене о распореду и о промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да писмено 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 непредвиђених околности.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Члан 52.

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.

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

Члан 53.

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

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

6. Одмори и одсуства

Члан 54.

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 Закона (прерасподела 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 чана, у складу са законом.

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

а) Годишњи одмор

Члан 55.

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, дужне стажа осигурања, сложености послова, здравственог стања и других критеријума утврђених овим уговором, и то:

1. Допринос на раду ..... **до 5 радних дана**

2. Услова рада:
   1) за запослене који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време ..... **5 радних дана**
   2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време..... **3 радна дана**
   3) за рад у сменама..... **1 радни дан**

3. Стручна спрема:
   1) I и II степен стручне спреме..... **1 радни дан**
   2) I I I степен стручне спреме ССС..... **2 радна дана**
   3) IV и V степен стручне спреме ССС и ВКВ..... **3 радна дана**
   4) VI степен стручне спреме ВШС..... **4 радна дана**
   5) VII-1 и VII-2 степен стручне спреме..... **5 радних дана**

4. Социјални услови:
   1) инвалиду рада и војном инвалиду..... **3 радна дана**
   2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним детететом..... **2 радна дана**
   а за свако наредно малолетно дете..... **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 искусуство

до 5 година стажа.....**2 радна дана**
од 5-15.....**3 радна дана**
од 15-25.....**4 радна дана**
преко 25 година стажа.....**5 радних дана**

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

Члан 56.

Запослени који раде на пословима са повећаним ризиком, који су као такви утврђени Актом о процени ризика, годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.
При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Члан 57.

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 58.

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 59.

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

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.

Члан 60.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог и потребама процеса рада.

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.

Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

б) Одуство са рада - плаћено одсуство

Члан 61.

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.....**радних дана 7**
2) порођаја супруге или усвојење детета.....**радних дана 7**
3) склапања брака и порођаја другог члана уже породице.....**радних дана 5**
4) смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи).....**радних дана 7**
5) смрти брата или сестре запосленог .....**радних дана 3**
6) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленоги смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.....**радних дана 2**
7) теже болести члана уже породице.....**радних дана 7**
8) селидбе сопственог домаћинства:.....**радних дана 4**
9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања.....**радних дана 7**
10) отклањање последица у домаћинству изазваних вишом силом.....**радних дана 3**
11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....**радних дана 7**
12) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима.....**радних дана 7**
13) добровољног давања крви рачунајући дан давања крви **узастопних радних дана 3**
14) припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служења).....**радних дана 2**
15) празновање крсне славе.....**радних дана 1**
16) полазак у предшколску установу или први разред основне школе.....**радних дана 2**
17) одсуство ради одазивања позиву државног органа.....**радних дана 1**
18) одсуство ради обављање послова личне природе.....**радних дана 2**

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 плаћенуг одсуства).

Члан 62.

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 истог падају на терет Послодавца.

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

ц) Неплаћено одсуство

Члан 63.

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 30 дана;
3) ради неговања члана породице који није обухваћен појмом уже породице……3 радна дана;
4) ради обављања послова личне природе……до 1 године;
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 одобрити и дуже одсуство без накнаде зараде у случају да то не ремети процес рада.

д) Мировање радног односа

Члан 64.

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 65.

Запосленом радни однос престаје:
• истеком рока за који је заснован;

• кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју;
• споразумом између Послодавца и запосленог;
• отказом уговора о раду од стране Послодавца и запосленог;
• на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
• смрћу запосленог;
• у другим случајевима предвиђеним законом.

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

Члан 66.

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 67.

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 незапосиености.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 68.

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 69.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом и овим Уговором ако за то постоје оправдани разлози који се односе на:
- 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 44. став 3. овог Уговора.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:
1) распоређивања на друге послове;
2) преузимање од стране другог органа оснивача;
3) преквалификација и доквалификација;
4) рад са непуним радним временом или краћим од половине радног времена;
5) остваривање других права у складу са законом.

Запосленом не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом:
- ако је у питању трудница;
- за време породиљског одсуства;
- за време одсуства с рада због неге детета;
- за време одсуства с рада због посебне неге детета;
- ако је запосленом утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност;
- ако је једини хранилац малолетног детета;
- ако има дете теже ометено у развоју;
- ако је жена са дететом до две године живота чији укупни месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде у претходних 6 месеци пре месеца у којем је утврђиван престанак потребе за радом.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 70.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на рацдну 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 руководилац 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 дукументацију запосленог (радни налози,пИанови 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 71.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе изештај директору о утврђеном чињеничном стању и знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да мишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способости, односно резуитата 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.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чианова 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.

Члан 72.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан 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 одуства.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 73.

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

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

1) неблаговремено, несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
3) нецелисходно или неодговорно користи средства рада,
4) незаконито располагање средствима,
5) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
6) намерно или из грубе непажње проузрокује штету послодавцу, прикривање проузроковане штете,
7) одбијање запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен,
8) фалсификовање новчаних и других докумената,
9) давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени обмањују у погледу остваривања права из радног односа,
10) свесно закључивање неповољних уговора на штету Предузећа,
11) намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја,
12) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и статутом Предузећа,
13) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреде прописа и не предузимање мера ради заштите запослених, средстава за рад и животне средине,
14) организовање политичких организација у Предузећу.
15) неизвршавања одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,
16) непридржавања односно не спровођења одлука донетих од стране органа Послодавца,
17) давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца,
18) нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
19) наплате услуга мимо ценовника и испостављања нетачног износа на рачуну,
20) непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања,
21) непридржавања императивних одредаба Статута и општих аката Послодавца и овог Уговора,
22) ускраћивања давања односно неовлашћеног давања података или давање нетачних података овлашћеним органима,
23) прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом послодавца а на штету послодавца,
24) нецелисходног и неодговорног коришћења средстава рада,

25) повреда прописа о физичком обезбеђењу објеката и друге имовине предузећа,
26) неовлашћена послуга средсвима предузећа,
27) крађа, проневера, утаја или послига новцем или другим средствима предузећа,
28) мањак на роби, материјалу, опреми или средствима плаћања,
29) отуђивање службене одеће, обуће или заштитних средстава,
30) неовлашћена употреба службеног возила,
31) неуредно или нередовно састављање путних налога за возила, као и нередовно и неблаговремено вршење техничког прегледа или годишње регистрације возила,
32) издавање налога за учествовање возила у саобраћају без претходне контроле техничке исправности возила,
33) неовлашћено ангажовање трећих лица за рад на пословима предузећа,
34) спавање за време радног времена,
35) непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на машинама, уређајима и заштитним и другим средствима и
36) друге повреде радних обавеза утврђене Уговором о раду.

ц) Непоштовање радне дисциплине од стане запосленог

Члан 74.

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;
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) неоправдано кашњење и одлазак са посла у току или пре истека радног времена без дозволе 5 пута у току месеца или 10 пута у периоду од 3 месеца;
9) неоправдано изостајање са рада и то 3 радна дана узастопно или 5 радних дана са прекидима у току године;
10) ометање запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;
11) недолично понашање према запосленима, пословним странкама и странкама (свађе, увреде, изазивање нереда);
12) изазивање нереда и туче;
13) непосредна или посредна дискриминација лица с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство;

14) узнемиравање, односно свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 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.

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

Члан 75.

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 10% 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 76.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, осим претходно утврђених разлога, сматра се:

- ако услед технолошких,економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла,
- обављање приватне делатности
- непријављивање штете причињене Послодавцу,
- ако не спроводи мере заштите на раду и противпожарне заштите,
- несавесно коришћење средстава за рад односно њихово уништење грубом непажњом или немаром;
- организовање политичких странака у радно време,
- неовлашћена послуга средствима предузећа поверених радницима за извршавање послова,
- повреда прописа и одредаба закона и других аката (општих, посебних и појединачних),
- коцкање на радном месту у току радног времена,
- свако неизвршавање обавезе из описа радног места из уговора о раду.

3.а Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 77.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 69. овог Уговора, не сматра се:
1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. трудноћа, породиљског одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство 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 78.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чланова 73., 74. и 76. 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.

4. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

а) Утврђивање одговорности зупосленог

Члан 79.

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 за привредни преступ или прекршај не искључује 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 непридржавања 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 80.

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 нечињења 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 81.

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 да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера, 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 мишијење 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 82.

У случају отказа уговора о раду запосленог у случају технолошког вишка у смислу овог Уговора, Послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима 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 истлх послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 83.

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.

б) Рок застарелости

Члан 84.

Отказ уговора о раду 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.

У случају отказа уговора о раду пристеклог из извршења кривичног дела, Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 85.

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 достављања запосленом.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Уколлко решење није могло бити достављено запосленом, стручна служба послодавца је дужна да о томе сачлни 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 раднл однос даном достављања решења осим ако законом или решењем нље 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.

ц) Удаљење запосленог

Члан 86.

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, оцлносно 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 87.

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

Члан 88.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 86. и 87. овог Уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Члан 89.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 88. 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, алл не због надлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

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 соллдарно.

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 одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 93.

Висина штете утврђује се на основу тржишне вредности 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, проценом 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 које 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 запосиени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 98.

Утврђивање постојања штете, њену висину, околности под којима је настала штета ближе се уређују посебним Уговором код послодавца.

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:
• 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
• ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски прегиед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравстене услове, у смислу члана 43. закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком
• ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смисиу члана 27. став 2. закона, на пословима или на радном месту на које га је Послодавац распоредио
• ноћу, ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање
• 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 Послодавцу, 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 ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, 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, Уговором 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.

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 шест 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 информише 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 и здравље на раду
• 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 овиашћено 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 од петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 116.

О уоченим неправиностима 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 жвот и здравије запослених и о томе у писаном облику извести директора или друго овлашћено лице.

Члан 118.

Представник 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 уочених недостатака
• да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца и активностима које предузима.

Члан 119.

Представник запослених за безбедност и здравије 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 информише 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 запослених за безбедност и здравље на раду
- представник којег именује послодавац.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји 7 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 свог рада.

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 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 општим 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 раду (одећа, обућа, помоћни алат, апарати и уређаји), 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.

6. 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 посиодавца.

Члан 128.

Послодавац може да годишње, у складу са Програмом пословања, обезбеди средства за превенцију радне инвалидности за најмање 10 % запослених.

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 Статуом 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, реструктуирања, 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 местом и радом запосленог, због технолошких, економских 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 утврђеном 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 коју 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 бројем чланова који остварују зараду;
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.

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 помож 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 из става 1. овог члана износи најмање једну трећину зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину, увећане за 30 %.

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 то даном отказивања уговора о раду.

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.

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 Општине Темерин, 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 овог Уговора.

X НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 139.

Уколико настане спор у поступку закључуичивања, 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 УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 140.

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у сладу са законом, Конвенцијама МОР-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 фунционисања послодавца и радну дисциплину.

Члан 141.

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 38. 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, Уговор 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 утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 142.

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 оглашавање 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 143.

Председник синдиката или повереник и чланови виших органа и организација репрезентативних синдиката у Грани или у вишим органима синдиката имају право до 40 плаћених часова месечно, као да ради на свом радном месту, ради обављања својих функција.

Потпредседнику и секретару репрезентативног синдиката код Послодавца припада 20 плаћених часова месечно,

Члан органа репрезентативног синдиката код послодавца има право на 15 плаћених часова месечно.

Члан 144.

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 учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

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 145.

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 или 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 146.

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

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 147.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање 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.

XII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 148.

Репрезентативни синдикати имају право организовати штрајк под условима утврђеним законом, посебним колективним уговорима, Статутом Предузећа и овим Уговором.

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

Члан 149.

Оснивач утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса.
О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се сви корисници преко средстава јавног информисања.

Члан 150.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чланова 9. и 10. Закона о штрајку.

XIII ПРЕЛАЗНЕ и ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 151.

Одређује се одложена примена чланова овог Уговора који ближе уређују начин обрачуна зарада запослених, као и обрачун регреса и топлог оброка и осталих примања запослених, до усвајања новог Правилника о организацији и систематизацији радних места Јавног комуналног предузећа „Темерин“ Темерин, измене Програма пословања који се односе на зараде и доношења појединачних Уговора о раду.

Члан 152.

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 45 дана од дана ступања на снагу овог Уговора изврши усклађивање општих и појединачних аката.

Члан 153.

Овај Уговор доноси се на период од 3 (три) године од дана ступања на снагу.
Потписници овог Уговора су обавезни да преговоре о новом колективном Уговору започну најкасније 60 дана дана пре истека рока на који је овај Уговор закључен.

Припрему предлога новог уговора врши комисија или радна група коју формирају синдикати, односно послодавац.

Члан 154.

Важење овог Уговора може престати и пре рока из претходног члана става 1. овог Уговора, уз сагласност Синдиката.

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

Члан 155.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку по ком је и усвојен.

Члан 156.

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 (Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије: 27/2015-63, 36/2017-79 (Анекс I), 5/2018-130 (Анекс II), 94/2019-192 (Анекс III), 142/2020-222 (Анекс IV))

Члан 157.

Овај Уговор ступа на снагу даном потписивања стране Синдиката, Оснивача и Послодавца, а оглашавањем на огласној табли Послодавца.

У Темерину, 13. фебруар 2023. године

В.Д Директора
Јавног комуналног предузећа
"Темерин" – Темерин

Драган Бјељац,

Председник Општине Темерин

Младен Зец

Председник Синдикалне организације
ЈКП „Темерин“ Темерин

Далибор Арамбашић

Председник Самосталног синдиката
ЈКП"Темерин

Шандор Пеце