



www.aleksinac.org

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ

Година XXVII Бр. 8

04.април 2018. године

Бесплатан примерак

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл. Гласник РС", број 24/05 и 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017/одлука УС и 113/2017), а у вези Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на Територији Републике Србије („Сл.Гласник РС“, бр. 27/2015, 37/2017-Анекс I и 5/2018- Анекс II), Председник општине Алексинац, репрезентативни синдикати у ЈКП “Водовод и канализација” Алексинац и директор ЈКП “Водовод и канализација” Алексинац, дана 30.03.2018. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА “ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” АЛЕКСИНАЦ

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) на основу Закона о раду Републике Србије, других посебних закона и прописа, у складу са ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Јавном комуналном предузећу “Водовод и канализација” Алексинац (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Оснивач, у смислу овог Колективног уговора, је општина Алексинац.

Члан 2.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код Послодавца, као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране Послодавца.

Одредбе овог Уговора примењују се и на директора Послодавца.

Члан 3.

Овим Уговором утврђују се, по правилу већа права и повољнији услови рада за запослене, од права и услова утврђених у Закону о раду Републике Србије, другим посебним законима и прописима и колективним уговорима, као и друга права која нису утврђена Законом о раду Републике Србије, другим посебним законима и прописима и колективним уговорима ако је то повољније за запослене, осим ако Законом о раду Републике Србије, другим посебним законима и прописима и колективним уговорима није другачије одређено.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених и Послодавца, као и на међусобне односе учесника овог Уговора који нису регулисани овим Уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду Републике Србије, одредбе других посебних закона и прописа, колективних уговора и општих аката Послодавца.

На права, обавезе и одговорности Запослених и Послодавца као и на међусобне односе учесника овог Уговора који су регулисани овим Уговором а у супротности су са одредбама Закона о раду Републике Србије, одредбама других посебних закона и прописа, колективних уговора непосредно се примењују

одредбе Закона о раду Републике Србије, одредбе других посебних закона и прописа, колективних уговора и општих аката Послодавца.

Члан 5.

Учесници овог Уговора сагласни су да, уколико се одредбама Закона о раду Републике Србије, одредбама других посебних закона и прописа, колективних уговора, општих аката Послодавца, утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова рада утврђених овим Уговором, те одредбе се непосредно примењују одмах по њиховом ступању на снагу.

Члан 6.

Учесници овог Уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа Запослених и опстанку Послодавца.

Члан 7.

Уколико поједине одредбе Уговора о раду утврђују неповољније услове рада од услова рада утврђених Законом и овим Уговором, односно уколико се поједине одредбе Уговора о раду заснивају на нетачном обавештењу од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима Запосленог сматрају се ништавим.

У случају из предходног става непосредно се примењују Закон и овај Уговор.

Члан 8.

Послодавца, као Послодавца у смислу овог Уговора, заступа директор Послодавца.

Уколико Запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да истом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права која непосредно проистичу из радног односа Запосленог.

Члан 9.

У делу права, обавеза и одговорности запослених, овим Уговором уређује се:

- заснивање радног односа;
- образовање и стручно усавршавање;
- радно време;
- одмори и одсуства;
- заштита запослених;
- зарада, накнада зараде и друга примања;
- права запослених код промене послодавца;
- вишак запослених;
- забрана конкуренције;
- накнада штете;
- удаљење запосленог са рада;
- измена уговора о раду;
- престанак радног односа;
- остваривање и заштита права запослених;
- услови за рад синдиката;
- решавање спорова;
- остваривање права на штрајк и
- друга питања.

Члан 10.

Овај Уговор обавезује и запослене код Послодавца који нису чланови синдиката – потписника овог Уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 11.

Радни однос код Послодавца може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Законом, односно Правилником Послодавца о организацији и систематизацији послова.

Члан 12.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкови лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која нису на евиденцији незапослених који води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 13.

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

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

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу Уговора о раду од стране кандидата.

Особа са инвалидитетом радни однос заснива под условима и на начин утврђен Законом о раду, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 14.

Пре него што са изабраним кандидатом закључи Уговор о раду Послодавац је дужан да то лице усмено обавести о :

- Послу који ће обављати
- Условима рада код Послодавца
- Правима и обавезама Запосленог из радног односа тако што мора поштовати организацију рада и пословање код Послодавца као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног однос.

Уговор о раду**Члан 15.**

Радни однос код Послодавца заснива се Уговором о раду који потписују Запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључују директор Послодавца и Запослени, у три примерка од којих један узима Запослени а два примерка задржава Послодавац.

Уговор о раду закључује се пре ступања Запосленог на рад, у писаној форми, ако Послодавац са Запосленим не закључи Уговор о раду у писаној форми сматра се да је Запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговором о раду утврђује се датум ступања Запосленог на рад.

Уговор о раду закључује се на одрђено или неодређено време.

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

Ако Запослени не ступи на рад даном одређеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Послодавац и Запослени другачије не договоре.

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште Послодавца;
- лично име и презиме Запосленог, место пребивалишта, односно боравишта Запосленог;
- врсту и обим стручне спреме, односно образовања Запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
- назив и опис послова које Запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења Уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања Запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на које Запослени има право
- трајање дневног и недељног радног времена;

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и овог Уговора.

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

Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова.

За време пробног рада Послодавац и Запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком од најмање пет радних дана.

Приликом отказа Уговора којим је уговорен пробни рад Послодавац је дужан да у Решењу о отказу образложи отказ овог Уговора, док Запослени нема ову врсту обавезе.

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

Оцену радних и стручних способности Запосленог на пробном раду даје директор Послодавца или непосредни руководиоца Запосленог ако га директор за то писмено овласти непосредно пре истека Уговора о пробном раду.

Радни однос на одређено време

Члан 18.

Радни однос на одређено време заснива се за обављање послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може да траје дуже од 24 месеца.

Послодавац може закључити један или више Уговора о раду са истим Запосленим на основу којих се радни однос заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом рада не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време може да се закључи и са дужим трајањем од 24 месеца и то:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног Запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином на основу дозволе за рад у складу са Законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

- 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 дужи од 36 месеци;

- са незапосленим коме до испуњења једног услова за остављање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијско инвалидском осигурању.

Радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако је Уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду Републике Србије или ако Запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи за обављање послова са повећаним ризиком само ако Запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе у складу са Законом.

Поменути радни однос може се заснивати и на неодређено и на одређено време.

Лица која заснују радни однос за обављање послова са повећаним ризиком дужна су да иду на периодичне здравствене прегледе ради контроле свог здравственог стања и утврђивања да ли и даље могу да обављају те послове.

Приправници

Члан 20.

Послодавац може да закључи Уговор о раду са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено Законом или Правилником Послодавца о организацији и систематизацији.

Приправнички стаж траје:

- за запослене са средњом стручном спремом - шест месеци,
- за запослене са вишом стручном спремом - девет месеци,
- за запослене са високом стручном спремом - годину дана.

Уговором о раду који се закључује са приправником уређују се обавезе приправника да полаже приправнички испит и начин и поступак полагања приправничког испита.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са Законом, општим актом и Уговором о раду.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 21.

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

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора, у складу са Законом и општим актом.

У случају да Запослени одбије или прекине образовање дужан је да трошкове надокнади Послодавцу, осим у случајевима више силе, болести или трајне инвалидности и неспособности за обављање тог посла или одустајања од алтернативне запослености када се ради о раднику и вишку запослених.

Међусобна права и обавезе Послодавца и Запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се Уговором.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом није другачије одређено.
Пуно радно време млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 36 часова недељно.

Непуно радно време**Члан 23.**

Непуно радно време је радно време краће од радног времена одређеног у члану 22. овог Уговора.
Послови са непуним радним временом не могу се утврдити са мање од 36 часова недељно.

Скраћено радно време**Члан 24.**

Запослени 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.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става 1. овог члана има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад**Члан 25.**

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.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

Члан 26.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада Запосленом млађем од 18 година, као и у случајевима ако:

- 1) за ноћни прековремени рад није обезбедио Запосленом превоз од места становања до места рада и назад, осим ако је обезбеђен редован превоз који омогућава благовремени превоз Запосленог;
- 2) пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди неопходна средства заштите на раду;
- 3) ако такав рад по налазу здравственог органа може погоршати здравствено стање Запосленог.

Члан 27.

Послодавац је у обавези да унапреди организацију рада, тако да:

- 1) не дозволи физичку и психичку преоптерећеност запослених којима је одређен прековремени рад;
- 2) терет, сложеност, обим и хитност послова равномерно распореди на све запослене, на истим или сличним пословима унутар организационе целине.

Распоред радног времена**Члан 28.**

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана,

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан траје осам часова.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена у оквиру радне недеље доноси директор Послодавца.

Послодавац је дужан да обавести Запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред тј. пре промене распореда радног времена, осим у случајевима увођења прековременог рада.

Изузетно Послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Прерасподела радног времена

Члан 29.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време Запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена Запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину, односно може да траје и дуже од 6 месеци, а најдуже 9 месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од законом прописаног времена, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 30.

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

Члан 31.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца према којој се Запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

Запослени који најмање трећину свог радног времена код Послодавца обавља у различитим сменама је Запослени који ради у сменама.

Ако је рад организован у сменама, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена тако да Запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Дневни и недељни одмор

Члан 32.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада (дневни одмор) у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, ако и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Послодавац.

Члан 33.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 31. овог Уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

Запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању у смислу става 1. овог члана има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часова непрекидно.

Годишњи одмор

Члан 34.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа.

Под непрекидним радом подразумева се време проведено на раду, као и време одсуствовања са рада уз накнаду зараде (боловање, плаћено одсуство, породилско одсуство, одсуство ради неге детета и сл).

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом о раду.

Члан 35.

Запосленом који у календарској години има годину дана рада обезбеђује се коришћење годишњег одмора у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

При одређивању трајања годишњег одмора, законски минимум од најмање 20 радних дана увећава се према следећим критеријумима, и то:

- по основу доприноса на раду;
- по основу услова рада;
- по основу радног искуства;
- по основу стручне спреме запосленог;
- по основу инвалидности и
- по основу родитељства.

Члан 36.

По основу доприноса на раду, односно сложености послова годишњи одмор запосленог увећава се, и то:

- за послове за које се захтева I или II степен стручне спреме - 1 радни дан;
- за послове за које се захтева III или IV степен стручне спреме - 2 радна дана;
- за послове за које се захтева VI степен стручне спреме - 3 радна дана
- за послове за које се захтева VII степен стручне спреме - 5 радна дана
- за послове руководиоца организационих делова Послодавца - 5 радна дана.

По основу услова рада, годишњи одмор запосленог увећава се, и то:

- за послове возача теретних моторних возила, возача специјалних комуналних возила, грађевинске и друге механизације, послове машинског и електро одржавања и одржавања возила и остале механизације – 2 радна дана;
- за послове који се претежно обављају на отвореном простору (изградња и одржавање водоводне и канализационе мреже и читавање мерних уређаја, послови инкасаната на терену), за послове који се обављају у сменама и за ноћни рад – 3 радна дана;

- за послове на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем или на којима је скраћено радно време - 4 радна дана;

По основу радног искуства, годишњи одмор запосленог увећава се, то:

- до 5 година радног искуства 1 радни дан;
- са навршених 5 до 15 година радног искуства 2 радна дана;
- са навршених 15 до 25 година радног искуства 3 радна дана;
- преко 25 година радног искуства 4 радна дана.

По основу доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца :

- за остварене изузетне резултате 5 радних дана;
- по основу родитељства, самохраном родитељу са једним или више деце до 14 година старости годишњи одмор увећава се 2 радна дана.

Члан 37.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 60 година живота и Запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 55 година живота, као и Запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана за годину дана рада.

Члан 38.

Годишњи одмор се утврђује сабирањем дана по свим критеријумима из члана 36. овог Уговора по којима Запосленом припада право на увећање годишњег одмора, с тим да, независно од права на увећање годишњег одмора по тим критеријумима, годишњи одмор, осим изузетка из члана 37. овог Уговора, не може да траје дуже од 30 радних дана.

Члан 39.

Решење о годишњем одмору, поред наведеног укупног броја радних дана годишњег одмора, садржи и број дана годишњег одмора по сваком од критеријума из члана 36. овог Уговора.

Члан 40.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 35. овог Уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години, у којој је засновао радни однос.

Годишњи одмор користи се једнократно или два или више делова.

Ако Запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства ради неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 41.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе Запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба.

На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора, Запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора, најмање 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора, изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев Запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Ако Послодавац не достави Запосленом решење, сматра се да је Запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Члан 42.

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 неискористио годишњег одмора.

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

Плаћено одсуство

Члан 43.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 (седам) радних дана у току календарске године у случају:

- ступање брака 5 радних дана,
- порођаја супруге или усвојење детета 5 радних дана
- склапања брака и порођај другог члана уже породице 3 радна дана,
- смрти члана уже породице 5 радна дана,
- смрт родитеља, усвојиоц, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
 - теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи 5 радних дана,
 - селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта 2 радна дан
 - селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта 3 радна дана
 - полагање испита у оквиру стручног усавршавања и образовања које захтева процес рада до 6 радних дана
 - заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана,
 - упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених који раде на пословима са повећаним ризиком 7 радних дана,
 - учествовања на спортским и радно производним такмичењима 5 радних дана
 - Добровољно давање крви, рачунајући и дан давања крви 2 узастопна радна дана

Чланом уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и други сродници која живе у заједничком породичном домаћинству са Запосленим.

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

Неплаћено одсуство

Члан 44.

Запосленом се, на образложени захтев, може одобрити неплаћено одсуство уколико оно не ремети процес рада код Послодавца.

Директор Послодавца доноси решење којим одлучује о захтеву Запосленог и утврђује дужину трајања на основу образложеног захтева Запосленог и потреба Послодавца да одржи несметан процес рада.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство код Послодавца када то не ремети процес рада у случају :

- посете брачног друга који је на рад у иностранству – до 3 месеца;
- регулисања породичних, имовинско правних и других послова – до месец дана;
- у другим случајевима за које директор Послодавца одлучи да је Запосленом потребно одобрити неплаћено одсуство - до 6 месеци.

Члан 45.

За време неплаћеног одсуства Запосленом мирују права и обавезе из радног односа у складу са Законом.

Мировање радног односа

Члан 46.

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

- одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
- упућивање на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно – техничке или просветно културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од истека разлога за мировањем права и обавеза врати на рад код Послодавца.

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

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 47.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и спровођење стандарда безбедности и здравља на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, Директивом ЕУ 391, прописима, мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, актом о процени ризика за радна места и радну околину и овим Уговором.

За рад на пословима који су Правилником о организацији и систематизацији, актом о процени ризика за радно место и радну околину утврђени као послови с повећаним ризиком по живот и здравље запослених, Послодавац прописује обавезна заштитна средства, и обезбеђује њихову редовну набавку, периодичне лекарске прегледе, врши обуку за безбедан и здрав рад.

Члан 48.

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

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

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

Члан 49.

Запослени има право :

- да при распоређивању на одређене послове буде упознат с ризицима, опасностима и штетностима;
- да одбије да ради на одређено место ако му прети опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде.

Члан 50.

Запослени је дужан :

- да ради с пуном пажњом у циљу обезбеђивања сигурности живота и здравља као и живота и здравља осталих запослених на које његов рад може да има штетно дејство;
- да поштује мере и нормативе безбедности и здравља на раду;
- да правилно рукује оруђем за рад;
- да поступа према упутству произвођача за безбедан рад;
- да се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду.

Члан 51.

Послодавац је дужан да осигура све запослене од повреда на раду и професионалних обољења у вези с радом, губитка радне способности и смрти, колективном полисом осигурања код осигуравајућег друштва за време обављања редовне делатности.

Заштита личних података

Члан 52.

Запослени има право увида у документацију која садржи личне податке који се чувају код Послодавца и има право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на Запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом.

Личне податке о запосленима обрађује и користи и доставља трећим лицима само запослени кога овласти директор.

Заштита омладине

Члан 53.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се обавља нарочито тежак физички рад;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна;
- који би на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље.

Заштита материнства, породичног одсуства и одсуства ради неге детета

Члан 54.

Запослена за време трудноће и Запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета.

Послодавац је дужан да Запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом одређених од стране изабраног лекара у складу са Законом, о чему је дужна да благовремено обавести Послодавца.

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуство ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду Запосленој у току трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета, као и одсуства ради посебне неге детета, осим у случајевима предвиђеним Законом.

Заштита особа са инвалидитетом и Запосленог са здравственим сметњама

Члан 55.

Послодавац је дужан да Запосленом инвалиду рада обезбеди посао према преосталој радној способности.

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Лице задужено за обављање послова безбедности и здравља на раду је у обавези да на захтев Запосленог спроведе код надлежног здравственог органа поступак утврђивања да ли постоје здравствене сметње и на које послове се Запослени може распоредити.

У случају да Запослени одбије да прихвати понуђени посао у смислу става 1. овог члана, Послодавац му може отказати Уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 56.

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 и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо Запосленог, потврду достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи Запослени у породичном домаћинству.

Ако Запослени живи сам, дужан је да потврду достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности Запосленог у складу са Законом.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 57.

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

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

Зарада Запосленог састоји се из:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса Запосленог пословном успеху Послодавца (награде бонуси и слично);
3. других примања по основу радног односа, у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду;

Под одговарајућом зарадом сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

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

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

Члан 58.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за рад и учинак и увећане зараде.

Основна зарада

Члан 59.

Основна зарада утврђује се Правилником на основу услова потребних за рад на пословима за које је Запослени и закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основну зараду радног места чини производ вредности радног часа, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Коефицијенти послова зависе од :

- сложености посла
- потребне стручне спреме
- одговорности и
- услова рада

Члан 60.

Коефицијенте послова учесници овог Уговора обавезно усклађују приликом промене систематизације послова, укидања или отварања нових послова.

Директор је овлашћен да утврди коефицијент посла за посао за који коефицијент није утврђен овим Уговором, с тим што је дужан да коефицијент утврди у оквиру распона најнижег и највишег коефицијента за одређену групу послова, при чему коефицијент за послове који се обављају под посебно тешким условима може бити додатно увећан за 5%.

Пре утврђивања коефицијента директор је дужан да о предложеном коефицијенту прибави мишљење репрезентативног синдиката, а репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави најкасније у року од 3 дана од дана пријема захтева за давање мишљења.

Уколико репрезентативни синдикат не достави мишљење у предвиђеном року сматраће се да је сагласан са предлогом директора.

Сви послови који се обављају код Послодавца груписани су у осам група.

За сваку групу послова утврђује се најнижи, највиши и просечан коефицијент, и то:

Група посла	Најнижи	Највиши	Просечни
I група,	1,00	1,20	1,150
II група,	1,15	1,30	1,225
III група,	1,23	1,50	1,365
IV група,	1,27	1,60	1,435
V група,	1,40	1,70	1,550
VI група,	1,60	2,00	1,800
VII група	2,00	2,60	2,200
VIII група	2,60	3,00	2,800

Напред наведени коефицијенти вредновани су и услови рада који се односе на рад на терену, рад у сменама, рад у турнусу, рад ноћу и други услови рада који могу бити штетни по здравље Запосленог.

Члан 61.

На основу критеријума из члана 59. став 3. Колективног Уговора, сви послови код Послодавца разврставају се у следеће групе и са следећим распоним коефицијената

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката.

Обухвата послове НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,00 до 1,20**.

ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови обезбеђивања објеката и други најједноставнији послови из области комуналних делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,15 до 1,30**.

ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове и разноврсне послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада као и одржавање водоводне и електро мреже.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,23 до 1,50**.

ЧЕТВРТА ГРУПА

Обухвата средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада, укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,27 до 1,60**.

ПЕТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, високо квалификованих радника запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, а који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,40 до 1,70**.

ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, високо квалификованих радника запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, а који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

За поједине послове из ове групе потребне су студије првог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању до четири године (VI I степен стручне спреме (виша стручна спрема)).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,60 до 2,00**.

СЕДМА ГРУПА

Обухвата сложене послове за које се захтевају студије првог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању до четири године (VI I степен стручне спреме (виша стручна спрема) као и студије другог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године (VII I степен стручне спреме - високе стручне спреме)

Ова група послова обухвата послове као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процесом рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **2,00 до 2,60**.

ОСМА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове за које се захтевају студије првог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању до четири године (VI I степен стручне спреме (виша стручна спрема) као и студије другог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године (VII I степен стручне спреме - високе стручне спреме)

Ова група обухвата најсложеније послове као што су послови помоћника директора, руководиоца погона за прераду воде, руководиоца погона за дистрибуције воде, руководиоца сектора и друге сродне послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **2,60 до 3,00**.

У оквиру распона коефицијената из претходног става овог члана, код Послодавца се утврђују следећи коефицијенти за утврђивање основне зараде запослених, и то:

I ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,00 ДО 1,20	
ХИГИЈЕНИЧАР	1,10
II ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,15 ДО 1,30	
ЧУВАР СТРАЖАР	1,15
ПОРТИР	1,15
НК РАДНИК	1,18
ЛОЖАЧ ПАРНОГ КОТЛА	1,23
НК РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ КАНАЛИЗАЦИЈЕ	1,30
III ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,23 ДО 1,50	
ВОЗАЧ ТРАКТОРА	1,30
ГРАЂЕВИНСКИ РАДНИК	1,34
ЧУВАР ПОМОЋНИК МАЈСТОРА	1,34
РУКОВАОЦ ЛАКИХ ГРАЂЕВИНСКИХ МАШИНА	1,34
РУКОВАОЦ КОМАНДНОГ ПУЛТА	1,41
МАЈСТОР НА БРАНИ БОВАН	1,41
РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ МАШИНСКЕ ОПРЕМЕ	1,50
ЕЛЕКТРИЧАР НА ОДРЖАВАЊУ	1,50
ВОДОИНСТАЛАТЕР МОНТЕР	1,50
ВОДОИНСТАЛАТЕР МОНТЕР ЗА ПРИКЉУЧКЕ	1,50

IV ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,27 ДО 1,60

ПОСЛОВНИ СЕКРЕТАР	
КОНТРОЛОРИ ЧИТАЧИ	1,36
ПОМОЋНИ БЛАГАЈНИК У КАНЦЕЛАРИЈИ	1,36
АУТОМЕХАНИЧАР	1,47
ВОЗАЧ СПЕЦИЈАЛНИХ ВОЗИЛА	1,47
ВОЗАЧ ТЕРЕТНОГ МОТОРНОГ ВОЗИЛА	1,47
ВОЗАЧ И РУКОВОАОЦ ГРАЂЕВИНСКИХ МАШИНА	1,47
РЕФЕРЕНТ МАТЕРИЈАЛНОГ КЊИГОВОДСТВА	1,50
МАГАЦИОНЕР	1,50
ФИНАНСИЈСКИ РЕФЕРЕНТ	1,50
РЕФЕРЕНТ ЗА ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ И ПОСЛОВЕ ОДБРАНЕ	1,50
РЕФЕРЕНТ ФИНАНСИЈСКЕ ОПЕРАТИВЕ	1,50
РЕФЕРЕНТ ФАКТУРИСАЊА И ЕВИДЕНЦИЈЕ НАПЛАТЕ	1,50
РЕФЕРЕНТ ЗА ЕЛЕКТРОНСКУ ОБРАДУ ПОДАТАКА И ТЕЛЕКОМУНИКАЦИЈЕ	1,50
СМЕНСКИ ЛАБОРАТОРИЈСКИ ТЕХНИЧАР	1,53
ТЕХНИЧАР ЗА МИКРОБИОЛОШКУ АНАЛИЗУ ВОДЕ	1,53

V ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,40 ДО 1,70

РЕФЕРЕНТ НАБАВКЕ	1,60
ВОДОИНСТАЛАТЕР БРИГАДИР	1,60
ВОДОИНСТАЛАТЕР БРИГАДИР ЗА ПРИКЉУЧКЕ	1,60
РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ ЕЛЕКТРО ОПРЕМЕ И ОПЕРАТОР ЗА ИНСТРУМЕНТЕ ЗА МЕРЕЊЕ И ДЕТЕКЦИЈУ	1,60

VI ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,60 ДО 2,00

РЕФЕРЕНТ ОБРАЧУНА ЛИЧНИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ И ГЛАВНИ БЛАГАЈНИК	1,60
РЕФЕРЕНТ ПРОДАЈЕ	1,60
РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ПРИКЉУЧКЕ И ЕВИДЕНЦИЈЕ	1,73
РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ОДРЖАВАЊЕ МАШИНСКЕ И ЕЛЕКТРО ОПРЕМЕ НА ПОСТРОЈЕЊУ	2,00
РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ОДРЖАВАЊЕ ВОДОВОДНЕ И КАНАЛИЗАЦИОНЕ МРЕЖЕ	2,00
РЕФЕРЕНТ ПРИНУДНЕ НАПЛАТЕ	2,00
РУКОВОДИЛАЦ РАЧУНОВОДСТВА	2,00

VII ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,73 ДО 2,60

РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ПРERAДУ ВОДЕ	2,30
ШЕФ МИКРОБИОЛОШКЕ ЛАБОРАТОРИЈЕ	2,50
РУКОВОДИЛАЦ КОМЕРЦИЈАЛНЕ СЛУЖБЕ	2,50
ШЕФ ХЕМИЈСКЕ ЛАБОРАТОРИЈЕ	2,55

VIII ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 2,60 ДО 3,00

РУКОВОДИЛАЦ СЛУЖБЕ ОДРЖАВАЊА МЕХАНИЗАЦИЈЕ И ЗАШТИТЕ	2,60
РУКОВОДИЛАЦ СЕКТОРА ЗА ОПШТЕ И ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ	2,73
РУКОВОДИЛАЦ ФИНАНСИЈСКО КОМЕРЦИЈАЛНОГ СЕКТОРА	2,80
РУКОВОДИЛАЦ ПОГОНА ЗА ПРERAДУ ВОДЕ	2,87
РУКОВОДИЛАЦ ПОГОНА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ВОДЕ	2,87
ОДГОВОРНИ ИНЖЕЊЕР ЗА БРАНУ БОВАН И ОБЈЕКТА У ИЗГРАДЊИ	2,87
РУКОВОДИЛАЦ ТЕХНИЧКОГ СЕКТОРА	3,00

Члан 62.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, општим актом и Уговором о раду.

Цена рада за најједноставнији посао утврђује се у месечном бруто износу за пун фонд радних сати, а може и по једном сату рада.

Остварени резултати рада

Члан 63 .

Основ за утврђивање зараде запосленог је и индивидуални радни учинак запосленог.

Зарада запосленог може бити већа или мања по основу оствареног индивидуалног радног учинка запосленог.

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

Нормативе и стандарде у смислу става 1. овог члана утврђује директор уз претходну сагласност репрезентативног синдиката.

Члан 64.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде и утврђених програмом пословања, највише до 1 % од утврђене висине средства за основне зараде за текући месец.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног, може се увећати до 10%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног може се умањити до 10 %.

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

- оствари значајно већи обим радних задатака од планираних ;
- обави послове значајно изнад стандардног квалитета;
- обави послове значајно пре рока, тачно и квалитетно ;
- оствари значајно боље резултате од стандардних и превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења, возила и машина;
- оствари значајно боље резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
- уз редовно обављање својих послова, у значајном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
- успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву или налогу;
- у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима;
- оствари значајан допринос у тимском раду;
- буду прихваћене његове иновације и рационална решења ван стандардних и технички заштићених;
- искаже ванредан напор у ванредним околностима.

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

- током месеца оствари значајно мањи обим послова од планираних, односно договорених;
- поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је значајно испод стандардног за ту врсту послова;
- значајан део послова не обави у року;
- послове обави значајно испод планираних стандарда или значајно изнад новматива трошкова.

Оцењивање обима послова врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у месецу за који се утврђује радни учинак запосленог;
- обима искоришћеног радног временаведеног на раду у месецу за који се утврђује радни учинак запосленог.

Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитет извршеног посла са становишта одговарајућег прописа, технолошка упутства, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- сложеност извршених послова;
- стручност, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;

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

Члан 65.

Оцену резултата рада Запосленог у писаној форми даје директор или лице које он овласти, на образложен предлог непосредног руководиоца организационе јединице у којој Запослени обавља послове, односно другог руководиоца, у случају да Запослени обавља послове, по налогу тог руководиоца, а у складу са утврђеним нормативима, стандардима и критеријумима из члана 63. и 64. овог Колективног уговора.

Члан 66 .

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и Уговором о раду и то :

- за рад на дан празника који је нерадни дан најмање 110 % од основице;
- за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде најмање 26 % од основице;
- за прековремени рад најмање 26 % од основице;
- за укупне године радног стажа (у даљем тексту: минули рад), 0,4 % од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Зарада приправника

Члан 67.

Зарада приправника износи 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

Приправник има право на накнаду трошкова и других примања, у складу са Законом и овим Уговором.

Члан 68.

Зарада директора се уређује међусобним Уговором о уређивању права, одговорности и обавеза који закључују директор и Надзорни одбор Послодавца, а на основу акта оснивача предузећа о утврђивању коефицијента за обрачун зараде директора.

Члан 69.

Зарада запосленима исплаћује се у једном делу, најкасније до 30. у месецу за претходни месец.

Уколико исплата зараде, због немогућности обезбеђивања потребног износа новчаних средстава, није могућа у једном делу у року из става 1. овог члана, зарада запосленима може се исплатити у два дела, с тим да се први део мора исплатити до 20. у месецу за претходни месец у износу од најмање од 50% од зараде исплаћене у претходном месецу, а други део до 30. у месецу за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 70.

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

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду :

- за рад на дан празника који је нерадни дан;
- ноћни рад;
- прековремени рад;
- минули рад.

Запослени има право и на топли оброк и регрес и друга примања која се сматрају зарадом.

Основица за обрачун ових увећања је минимална зарада Запосленог.

Минималну зараду Послодавац уводи својом одлуком тако да више нема обавезе анексирања Уговора о раду за случај да се са режима исплате редовне зараде прелази на минималну зараду.

Одлуку о увођењу минималне зараде, Послодавац може да донесе у случају поремећаја у пословању, и то када дође до озбиљног угрожавања ликвидности Послодавца у дужем временском периоду.

Накнада зараде

Члан 71.

Запослени има право на накнаду у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време:

- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан (државни и верски празници);
- годишњег одмора;
- за дан крсне славе;
- плаћеног одсуства;
- одазивања на позив државног органа.

Члан 72.

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

- у висини до 65 % просечне зараде у 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако Законом није другачије одређено;
- у висини 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу ако Законом није другачије одређено.

За боловање преко 30 дана, породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета, Запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом.

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60 % просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида до којег је дошло без кривице Запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Накнада трошкова

Члан 74.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и Уговором о раду и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на путу у иностранству;
- за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако Послодавац није Запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- за исхрану у току рада;
- за регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 75.

Послодавац је дужан да Запосленом накнади трошкове за долазак и одлазак са рада.

Промена места становања Запосленог након закључења Уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова за долазак и одлазак са рада, које је Послодавац дужан да накнади Запосленом у тренутку закључења Уговора о раду, без сагласности директора у Послодавцу.

Члан 76.

Послодавац је дужан да Запосленом исплати накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству у висини утврђеној у складу са општим актом и Законом, а највише до неопорезивог износа.

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако Послодавац није Запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Дневна накнада за трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) припада Запосленом у висини стварних трошкова смештаја и исхране на основу приложеног рачуна.

Радам на терену сматра се рад од стране Послодавца организован на пословима основне делатности Послодавца изван места становања запослених и седишта Послодавца са организованим или неорганизованим смештајем, са дислокацијом моторних возила, прикључних и радних машина.

Радам на терену не сматра се рад Запосленог који сваки дан одлази и поново се враћа на терен на основу налога за рад на терену.

Накнада за рад на терену и дневница за службено путовање међусобно се искључују.

Уколико се накнада трошкова смештаја и исхране за рад на терену исплаћују у новцу, трошкови смештаја и исхране обрачунавају се на исти начин као при обрачуна накнаде трошкова на службеном путовању.

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленима на име накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима исплати дневно износ од 250,00 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се Запосленом према броју дана проведених на раду у току месеца за који се накнада за исхрану у току рада исплаћује.

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

За накнаду трошкова за исхрану у току рада Послодавац може да плаћа ове трошкове у новцу или да обезбеди исхрану Запосленом на други начин (у ресторану, давањем ваучера за куповину у одређеној радњи и слично).

Ако је Послодавац обезбедио исхрану на други начин, мора да одреди која је новчана вредност исхране, собзиром да ова давања Запосленом представљају зараду.

Члан 79.

Послодавац је дужан да Запосленом плаћа регрес за коришћење годишњег, са припадајућим порезима и доприносима 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.

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

Члан 80.

Запослени се не може одрећи права на исплату накнаде за исхрану у току рада и на исплату регреса за коришћење годишњег одмора нити му се ова права могу ускратити.

Члан 81.

Запослени који по одобрењу директора датом у налогу за службено путовање у циљу обављања посла, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, када Послодавац није у могућности да му обезбеди службени аутомобил има право на накнаду у висини од 30 % цене литра погонског горива сопственог возила за сваки пређени километар.

Друга примања**Члан 82.**

Запослени има право на отпремнину при престанку радног односа у случају остваривања права на пензију у складу са Законом, односно престанка радног односа независно од његове воље у случају губитка радне способности, у висини од три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 83.

Запослени остварује право на јубиларну награду за непрекидан рад код Послодавца код кога остварује право на јубиларну награду, код Послодавца претходника у случају статусне промене као и код повезаних лица са Послодавцем.

Ради се о годинама рада за које Послодавац мора Запосленом да исплати јубиларну награду, и то за:

1. 10 година радног стажа - у висини од 1/2 просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;

- 20 година радног стажа - у висини од 1 просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;

- 30 година радног стажа - у висини од 1 ½ (једне ипо) просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Јубиларна награда након навршених пуних година рада из претходног става овог члана исплаћује се до 25. децембра текуће године.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор у Послодавцу.

Члан 84.

Послодавац може деци Запосленог старости до 15 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о празнику поводом кога ће се обезбеђивати поклони и о вредности поклона у случају из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 85.

Запослени има право на солидарну помоћ за случајеве:

- смрти Запосленог - помоћ породици у висини трошкова према приложеном рачуну (за погребну опрему, превоз и трошкове упока на основу рачуна лица код кога је набављена погребна опрема, односно рачуна лица која су извршила наведене услуге), а највише до неопорезованог износа;

- смрти члана уже породице Запосленог, дуже или теже болести, инвалидности или здравствене рехабилитације Запосленог или члана његове уже породице – до износа трошкова (за погребну опрему, превоз и трошкове упока, набавку лекова, накнаду трошкова медицинских анализа и хирушких интервенција и набавке ортопедских и других медицинских помагала) према приложеним рачунима, а највише до неопорезованог износа;

- солидарну помоћ у случају уништења или оштећења објекта за становање Запосленог услед елементарних непогода или других ванредних догађаја, под условом да су уништење или оштећење објекта за становање Запосленог утврђени и констатовани записником и да је у истом записнику дата процена штете од стране комисије састављене од лица одговарајуће струке коју образује директор.

- У случају смрти Запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац обезбеђује једнократну помоћ породици у висини троструке месечне зараде остварене у периоду од почетка године до месеца који претходи месецу у којем се врши исплата помоћи.

Чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и деца Запосленог.

-У случају повреде на раду или професионалног обољења

Право на солидарну новчану помоћ у случају дуже или теже болести, инвалидности или здравствене рехабилитације Запосленог или члана његове уже породице може се остварити само на основу приложене медицинске документације овлашћене здравствене установе са мишљењем о потреби набавке лекова, односно потреби извршења одређених медицинских анализа и хирушких интервенција, или набавке ортопедских и других медицинских помагала, уколико ови трошкови нису покривени обавезним здравственим осигурањем и уз доказ о износу ових трошкова (уверење, фактура и сл.).

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси директор Послодавца.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ у складу са својим општим актом и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

- Ради ублажавања последица елементарних непогода или других непогода;
- Ради пружања помоћи породици умрлог запосленог;

- У другим случајевима одређених општим актом.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи исплаћује се у складу са важећим Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности.

Одлуку о начину исплате солидарне помоћи доноси Директор предузећа.

Члан 86.

У случају смрти Запосленог као последице повреде на раду, Послодавац може да додели финансијску помоћ, односно да стипендира децу Запосленог за време док су на редовном школовању.

Висина финансијске помоћи, односно стипендије из става 1. овог члана утврђује се за:

1. школовање у основној школи - у висини 40 % просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате финансијске помоћи;
2. школовање у средњем образовању - у висини 50 % просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате стипендије;
3. за школовање у вишем или високом образовању - у висини 70 % просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате стипендије.

У случају смрти Запосленог као последице повреде на раду, Послодавац, у складу са потребама процеса рада, даје приоритет при заснивању радног односа код Послодавца, деци или брачном другу Запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду.

Члан 87.

О додели стипендије деци запослених из члана 86. овог Уговора одлуку доноси Надзорни одбор на писмени захтев законског заступника детета за малолетну децу, односно на захтев пунолетног детета Запосленог.

Уз захтев из претходног става подносилац захтева прилаже прописану јавну исправу да се дете Запосленог које тражи стипендију школује у одређеној средњој, или вишој школи или на факултету.

На основу Одлуке о додели стипендије између Послодавца и корисника стипендије односно његовог законског заступника закључује се уговор којим се регулишу права и обавезе Послодавца и примаоца корисника стипендије.

Члан 88.

Директор је дужан да размотри иницијативу синдиката за одобравање зајма запосленима ради набавке огрева, зимнице и уџбеника и да одговор синдикату у писаном облику достави у року од 15 дана од дана пријема иницијативе.

Зајам у смислу става 1. овог члана, директор може да одобри под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,
- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец,
- враћање зајма се врши из нето зараде Запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у наредном месецу,
- износ одобреног зајма се мора вратити до краја календарске године
- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 89.

Уз исплату месечне зараде запосленима, Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених у износу од 1 % средстава исплаћених на име зараде.

Средства из става 1. овог члана уплаћују се на рачун организације репрезентативног синдиката код Послодавца, а коришћење средстава биће регулисано посебним актом Послодавца.

Ако код Послодавца има више репрезентативних синдиката, средства из претходног става Послодавац уплаћује на рачун репрезентативних синдиката у проценту који одговара броју чланова сваког од репрезентативних синдиката у односу на укупан број запослених.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 90.

Послодавац је 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 обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде из става 2. овог члана Послодавац је дужан да Запосленом достави најдоцније 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 накнада зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са Законом представљају 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.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 91.

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

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса и заради и одбицима од зараде, за сваког Запосленог.

Евиденцију потписује директор или друго лице које директор овласти.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 92.

Послодавац може новчано потраживање према Запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом или уз престанак Запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним Законом Послодавац може Запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, ако Законом није друкчије одређено.

VIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 93.

У случају статусне промене, односно промене Послодавца, у складу са Законом, Послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 94.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- истекне време на које је закључен Колективни уговор код послодавца претходника;
- код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 95.

Послодавац претходник и послодавац следебеник дужни су да најкасније 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код Послодавца о:

- датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- разлозима за промену послодавца;
- правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следебеник дужни су да најкасније 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 96.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање :

- 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20 а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 10 % запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време;
- 10 запослених који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време;

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 97.

Програм решавања вишка запослених усваја Надзорни одбор на предлог директора.

Програм из става 1. овог члана садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код Послодавца ;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Предлог програма из става 1. овог члана Послодавац је дужан да достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 98.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом метода бодовања основних критеријума за сваког Запосленог, и то:

- здравствено стање
- социјално и имовно стање Запосленог и број издржаваних лица или лица неспособних за самостално старање и издржавање
- дужина радног стажа
- резултати рада
- одговарајућа стручна спрема
- рад на радном месту са посебним условима рада.

Методологију за разраду критеријума из става 1. овог члана, доноси Надзорни одбор уз сагласност синдиката.

Надзор над спровођењем методологије из става 2. овог члана врши посебна комисија коју заједнички образују Послодавац и репрезентативни синдикат код Послодавца.

Комисија из става 3. овог члана броји укупно 5 чланова, од којих по два именују Послодавац и репрезентативни синдикат, а петог члана одређују споразумно од лица изван послодавца.

Комисија из става 5. овог члана ради и одлучује на седницама, а седницама Комисије председава председник Комисије кога бирају чланови Комисије јавним гласањем, већином гласова од укупног броја чланова Комисије.

Члан 99.

Запослени који је проглашен вишком запослених има право да у року од осам дана од дана објављивања спискова запослених који су проглашени вишком запослених поднесе приговор Комисији за праћење примене методологије из члана 98. став 3. овог Колективног уговора, уколико сматра да при утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба нису правилно примењени критеријуми из члана 98. став 1. овог Колективног уговора.

Приговор из става 1. овог члана задржава извршење одлуке о проглашењу за вишак Запосленог који је поднео приговор, до доношења коначне одлуке од стране Комисије.

Члан 100.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да на предлог програма из члана 99. овог Уговора достави своје мишљење у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, а републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да у истом року достави Послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа Уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

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

Члан 101.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање Запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 102.

Запосленом за чијим радом је престала потреба, Послодавац је дужан да пре отказа Уговора исплати отпремнину у висини од збира трећине зараде Запослног за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

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

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

Члан 103.

Отпремнина се мора исплатити Запосленом пре отказа уговора о раду најкасније два дана пре истека рока отказа Уговора о раду.

У случају не исплаћивања отпремнине Уговор се не може отказати.

Члан 104.

Следеће категорије запослених не могу бити проглашене за вишак запослених, без њихове сагласности:

- самохрани родитељ, усвојилац или стараоц малолетног детета или детета на редовном школовању чији је једини издржавалац;
- Запослени који има обавезу издржавања детета са тешком психофизичком ометеношћу, или које је неспособно за привређивање;
- мајке са децом до 7 година живота;
- инвалиди рада и ратни војни инвалиди;
- Запослени са најмање 30, односно запослена са најмање 25 година стажа осигурања;
- један од чланова уже породице Запосленог који је изгубио живот на радном месту или усред ратних дејстава;
- један од супружника, ако су обоје Запослени код Послодавца.

X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 105.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог правног лица без сагласности Послодавца не може да обавља послове утврђене Уговором о раду на територији општине Алексинац .

XI НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 106.**

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

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

Члан 107.

Поступак за утврђивање одговорности Запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор Послодавца у року од десет дана од дана пријема писмене пријаве о проузрокованој штети или од дана личног сазнања да је Запослени проузроковао штету Послодавцу.

Члан 108.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете утврђује посебна комисија од 3 члана коју образује директор, с тим да је један члан Комисије представник Синдиката.

Члан 109.

Комисија из члана 108. овог Уговора заказује расправу на коју позива Запосленог чија се одговорност утврђује, сведоке, вештаке и друга лица која имају сазнања о штетном догађају, прибавља писмене доказе о постојању и висини штете који се разматрају на расправи и утврђује све чињенице од значаја за утврђивање постојања штете, њене висине и лица одговорног за штету.

Члан 110.

Висина штете утврђује се на основу ценовника, књиговодствене вредности одеђене ствари, на основу процене вештачењем од стране вештака одговарајуће струке или на други начин, зависно од врсте и висине штете.

Члан 111.

По спроведеном поступку, комисија из члана 108. овог Уговора подноси писмени извештај директору о утврђеним чињеницама у вези са проузрокованом штетом и са оценом одговорности Запосленог за штету.

На основу извештаја из става 1. овог члана, директор доноси решење којим се Запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности за штету.

Решењем из претходног става одређује се начин и рок у коме је Запослени дужан да накнади штету.

Члан 112.

По пријему решења из члана 111. овог Уговора, Запослени се позива да у року од 8 (осам) радна дана од дана пријема решења да писмену изјаву да ли прихвата исплату накнаде штете обустављањем утврђеног износа накнаде штете од зараде коју остварује код Послодавца.

Ако Запослени не прихвати да накнади штету на начин из става 1. овог члана, Послодавац против Запосленог пред надлежним судом покреће поступак за накнаду штете.

Члан 113.

Ако Запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету у року од 10 дана од дана настанка повреде или штете накнади штету у складу са Законом.

Члан 114.

Ако се Запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, Запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

ХИИ УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 115.

Запослени се привремено удаљује са рада у случајевима и под условима предвиђеним Законом и овим Уговором и то:

- ако је против Запосленог започето кривично гоњење у складу са Законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако је природа радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање Запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока од 8 дана од дана достављања упозорења за изјашњавање на наводе упозорења.

Члан 116.

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

Члан 117.

Удаљење из члана 115 .овог Уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да Запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом.

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

Члан 118.

Сматраће се да су се стекли законски услови за привремено удаљење Запосленог са рада ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину у вредности већој од 200.000,00 динара.

ХИИ ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 119.

Послодавац може Запосленом да понуди измену уговорених услова рада, у складу са Законом (у даљем тексту: Анекс уговора);

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је Запосленом који је проглашен за вишак запослених обезбедио остваривање права предвиђених 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

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду који је Послодавац закључио са Запосленим.

Члан 120.

Уз Анекс уговора о раду (даље: Анекс уговора) Послодавац је дужан да Запосленом достави писмено обавештење које садржи:

- разлоге за понуђени Анекс уговора;
- рок у коме Запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 радних дана;
- правне последице које могу да настану не потписивањем Анекса уговора.

Члан 121.

Ако Запослени потпише Анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог Анекса.

Члан 122.

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

Премештај у друго место рада

Члан 123.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела;
- ако је удаљеност од места у коме Запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Члан 124.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, Запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове по основу решења, без понуде Анекса уговора, с тим да тај премештај може да траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 125.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Члан 126.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад у смислу члана 125. овог Уговора, закључује Уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду из става 1. овог члана Запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код Послодавца из овог Уговора.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца Запослени има право да се врати на рад код Послодавца који га је упутио.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 127.

Запосленом престаје радни однос код Послодавца у случајевима и на начин предвиђен Законом.

Отказ од стране Запосленог

Члан 128.

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) .

Отказ од стране Послодавца

Члан 129.

Послодавац може Запосленом да откаже Уговор о раду у случајевима и под условима предвиђеним Законом и то :

Ако постоји оправдан разлог који се односи на радну способност Запосленог и његово понашање:

- ако не оставрује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

- ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у складу са чланом 46. овог Уговора.

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

- ако несавесно или немарно извршава своје радне обавезе;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства за рад;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђене општим актом, односно Уговором о раду.

Послодавац може да откаже Уговор о раду Запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са Законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом о раду;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињену на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против Запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Послодавац може да Запосленог упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актима Послодавца.

Одбијање Запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

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

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење Анекса уговора у смислу члана 119. овог Уговора.

Члан 130.

Послодавац може Запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 129. овог Уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне дисциплине, није такве природе да Запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа Уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20 % основне зараде Запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац Запосленом отказати Уговор о раду без достављања поновног упозорења, ако у наредном периоду од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак у случају отказа

Члан 131.

У случајевима отказа Уговора о раду Запосленом предвиђеним Законом, Послодавац је дужан да Запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Упозорење из става 1. овог члана мора да има садржину предвиђену Законом.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри и предложено мишљење синдиката.

Члан 132.

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

Решење мора да се достави Запосленом лично, а ако Послодавац није успео да достави решење дужан је да о томе сачини службену белешку и у том случају решење се објављује на огласној табли код Послодавца и у року од 8 дана од дана објављивања сматра се урученим.

Члан 133.

Послодавац је дужан да у случају престанка радног односа Запосленог, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа Запосленом исплати све неизплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је Запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Посебна заштита од отказа Уговора о раду

Члан 134.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може Запосленом да откаже Уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу Уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу Уговора о раду, Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако Запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара.

Члан 135.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај Запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ Уговора о раду или стављање у неповољнији положај Запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

Члан 136.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок који се утврђује општим актом или Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може у споразуму са надлежним органом да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и Уговором о раду.

Члан 137.

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

На захтев Запосленог, Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултате рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 138.

О правима и обавезама запослених код Послодавца одлучује директор или запослени кога он писмено овласти.

Члан 139.

О правима, обавезама и одговорностима Запосленог одлучује се решењем које мора садржати образложење и поуку о правном леку, осим у случајевима предвиђеним Законом.

Решење из става 1. овог члана доставља се Запосленом на начин предвиђен Законом.

Члан 140.

Спорна питања између Послодавца и Запосленог могу се решавати споразумно путем арбитраже, у складу са Законом.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 141.

Код Послодавца се обезбеђују услови за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим уговором.

Запосленима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 142.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код Послодавца обезбеди техничко просторне услове у складу са просторно и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 143.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца има право на 10 плаћених часова рада месечно.

За време преговора о закључивању Уговор односно изменама и допунама Уговора представници организације синдиката која је потписник Уговора имају право на увећан број плаћених часова рада за 50 %.

Члан 144.

Представницима Синдиката омогућава се одсуство са рада ради оспособљавања на течајевима, семинарима и курсевима, присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, и другим синдикалним активностима на основу позива.

Представницима синдиката који одлазе ван свог места рада, за потребе синдиката, издаје се налог за путовање.

Средства за покриће трошкова путовања из става 2. овог члана исплаћују се на терет Послодавца.

Члан 145.

Послодавац ће се уздржати да својим деловањем не доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 146.

Односи између репрезентативних синдиката и Послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативни синдикати одредиће своје представнике у одбор за преговоре.

Одбор за преговоре обавезан је да најмање једном у два месеца разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативног синдиката и Послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Међусобни односи из става 1. овог члана уредиће се споразумом између директора и репрезентативних синдиката.

Члан 147.

Послодавац се обавезује да издваја средства за рад репрезентативних синдиката на основу годишњег плана рада и финансијског плана синдиката у висини од 0,10% месечне масе средстава за зараде. Расподела средстава из става 1. овог члана врши се сразмерно броју чланова ових синдиката.

XVII КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**Члан 148.**

Овај Уговор се закључује на период од три године. По истеку рока из става 1. овог члана, овај Уговор престаје да важи ако се учесници овог Уговора друкчије не споразумеју најкасније 60 дана пре истека важења овог Уговора.

Члан 149.

Пре истека рока из члана 148. овог Уговора, овај Уговор може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен овим Уговором.

Члан 150.

Сваки учесник овог Уговора може поднети отказ овог Уговора.

Отказ овог Уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа, овај Уговор примењује се најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог Уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 3. овог члана овај Уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора другачије не споразумеју.

Члан 151.

У случају статусних и организационих промена код Послодавца, односно издвајања делова Послодавца и њиховог организовања у посебна предузећа или оснивање нових предузећа, овај Уговор примењује се на све Запослене код тих Послодавца најмање годину дана, у складу са законским одредбама.

Члан 152.

Сваки учесник Уговора може покренути поступак за измену и допуну овог Уговора. Учесник – покретач поступка дужан је да другом учеснику у закључивању Колективног уговора достави предлог новог текста измена и допуна Колективног уговора са образложењем.

Учесници су дужни да почну преговоре у року од 15 дана од дана достављања предлога текста.

Члан 153.

Ако се учесници овог Уговора не изјасне о предлогу у року из става 2. члана 152. овог Уговора, сматраће се да су прихватили предлог за измену и допуну овог Уговора.

XVIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**Члан 154.**

Послодавац се обавезује да ће осигурати реализацију свих права из синдикалног организовања запослених утврђених ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, Законом и овим Уговором.

Члан 155.

Учесници овог Уговора дужни су да спорове који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог Уговора, као и у примени овог Уговора, решавају мирним путем уз примену одредаба Закона о мирном решавању радних спорова.

XIX ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**Члан 156.**

Запослени код Послодавца имају право на штрајк и штрајк упозорења, у складу са Законом и одлуком оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка.

При утврђивању минимума процеса рада код Послодавца за време штрајка, оснивач је дужан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката код Послодавца.

Члан 157.

Штрајк се најављује најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада Скупштини општине Алексинац, органу општинске управе надлежном за комуналне делатности, Надзорном одбору, директору и синдикату ако синдикат није организатор штрајка.

Штрајкачки одбор и представници органа из става 1. овог члана дужни су да од дана најаве штрајка и за време штрајка покушају да споразумно реше спор.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један час, а најављује се органима из става 1. овог члана најкасније двадесет четири часа пре почетка штрајка.

Члан 158.

Одлуку о организовању штрајка и штрајка упозорења код Послодавца, доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених код Послодавца.

Члан 159.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк;

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

Ако се штрајк организује окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити изван пословних просторија, односно изван круга пословног простора у коме раде запослени који учествују у штрајку.

Члан 160.

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у обављању комуналних делатности из основне делатности Послодавца, у случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца, директор, у сарадњи са председником синдиката, односно председником штрајкачког одбора и представником Скупштине општине Алексинац, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1. овог члана директор утврђује у складу са одлуком Скупштине општине Алексинац из члана 157. став 1. овог Уговора.

Штрајкачки одбор дужан је да за време штрајка сарађује са Послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1. овог члана одређује директор, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најдоцније пет дана пре почетка штрајка.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, директор је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 3. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за извршавање послова на обезбеђивању минимума процеса рада.

Члан 161.

Број запослених на обезбеђивању минимума процеса рада се одређује сразмерно производним и другим резултатима рада у основној делатности Послодавца и не може бити већи од 70 % у односу на запослене ангажоване у претходном месецу.

Члан 162.

Запослени који је одређен да ради у време штрајка дужан је да обавља све послове и да извршава посебне налоге директора.

У погледу права и обавеза Послодавца и запослених у случају организовања штрајка или штрајка упозорења код Послодавца која нису предвиђена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о штрајку.

Члан 163.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања - у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 164.

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

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступају у складу са Законом и овим Колективним уговором, не уживају заштиту утврђену Законом и овим Колективним уговором.

Члан 165.

Послодавац се обавезује да неће запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим у случају ако су угрожени безбедност лица или имовине или одржавање минимума процеса рада у смислу одредаба Закона о штрајку.

Послодавац не сме да спречи Запосленог да учествује у штрајку нити да употребљава принудне мере ради окончања штрајка.

Члан 166.

У погледу права и обавеза Послодавца и запослених у случају организовања штрајка или штрајка упозорења код Послодавца која нису предвиђена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о штрајку.

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 167.**

Овај Уговор закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код Послодавца и Послодавац.

У име Послодавца Колективни уговор потписује директор.

Члан 168.

Овај Уговор сматра се закљученим када га потпишу Оснивач односно орган који он овласти, овлашћени представници репрезентативних синдиката код Послодавца и директор, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

Одредбе овог Колективног уговора које су у супротности са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл.гласник РС“, бр.116/2014), неће се примењивати све до Измена или укидања Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава (Сл.гласник РС“, бр.116/2014).

Члан 169.

Уговор се закључује у четири примерка од који свака страна задржава по један.

Члан 170.

Овај Уговор објавиће се у “Службеном листу општине Алексинац”.

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

Д и р е к т о р
Симић Драгиша, с.р.

ЗА ОПШТИНУ АЛЕКСИНАЦ:

Председник Општине
Станковић Ненад, с.р.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ КОД ПОСЛОДАВЦА:

1. Председник Одбора Организације Самосталног синдиката
Ђукановић Горан, с.р.
2. Председник Одбора Организације Синдиката „Независност“
Младеновић Добрица, с.р.

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС и 113/17), Председник општине Алексинац, репрезентативни синдикати у ЈКП "Комуналне услуге" Алексинац и Директор ЈКП "Комуналне услуге" Алексинац, дана 03.04.2018. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ "КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА" "КОМУНАЛНЕ УСЛУГЕ" АЛЕКСИНАЦ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) на основу Закона о раду Републике Србије, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, других посебних закона и прописа, у складу са ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП "Комуналне услуге" Алексинац (у даљем тексту: Запослени) и послодавца-Јавног комуналног предузећа "Комуналне услуге" Алексинац (у даљем тексту: Послодавац), чији је оснивач општина Алексинац (у даљем тексту: Оснивач), поступак закључивања овог Колективног уговора, међусобни односи учесника овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

У делу права, обавеза и одговорности запослених, овим Колективним уговором уређује се:

- заснивање радног односа;
- образовање и стручно усавршавање;
- радно време;
- одмори и одсуства;
- заштита запослених;
- зарада, накнада зараде и друга примања;
- права запослених код промене послодавца;
- вишак запослених;
- забрана конкуренције;
- накнада штете;
- удаљење запосленог са рада;
- измена уговора о раду;
- престанак радног односа;
- остваривање и заштита права запослених;
- услови за рад синдиката;
- решавање спорова;
- остваривање права на штрајк и
- друга питања.

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код Послодавца.

Одредбе овог уговора примењују се и на директора Послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених и Послодавца која нису уређена овим Колективним уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду Републике Србије, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, других посебних закона и прописа и општих аката Послодавца.

Члан 4.

Овај Колективни уговор обавезује и запослене код Послодавца који нису чланови синдиката потписника овог Колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос код Послодавца може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене законом, односно правилником Послодавца о организацији и систематизацији послова.

Члан 6.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкови лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених који води републичка организација надлежна за запошљавање сноси организација.

Члан 7.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђеним правилником о систематизацији.

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

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу Уговора о раду од стране кандидата.

Особа са инвалидитетом радни однос заснива под условима и на начин утврђен Законом о раду, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 8.

Пре него што са изабраним кандидатом закључи Уговор о раду Послодавац је дужан да то лице усмено обавести о :

- послу који ће обављати,
- условима рада код Послодавца,
- правима и обавезама запосленог из радног односа тако што мора поштовати организацију рада и пословање код Послодавца као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

2. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду на одређено или неодређено време.

Уговор о раду закључују директор и запослени.

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

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

Ако Послодавац не закључи са запосленим уговор о раду у складу са ставом 3. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Послодавац.

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
 - 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 - 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
 - 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
 - 5) место рада;
 - 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
 - 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
 - 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
 - 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена;
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Колективног уговора.

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

Послодавац је дужан да на основу Уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са Законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном Законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

3. Пробни рад

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду који може да траје најдуже шест месеци.

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

Приликом отказа Уговора којим је уговорен пробни рад Послодавац је дужан да у решењу о отказу образложи отказ овог уговора, док запослени нема ову врсту обавезе.

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

Оцену радних и стручних способности запосленог на пробном раду даје директор Послодавца или непосредни руководиоца запосленог ако га директор за то писмено овласти непосредно пре истека уговора о пробном раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 12.

Радни однос на одређено време заснива се за обављање послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може да траје дуже од 24 месеци.

Под прекидом рада из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Изузетно од става 1. овог члана, уговор о раду 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 назапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 13.

Уговор о раду може да се закључи за обављање послова са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

6. Приправници

Члан 14.

Послодавац може да закључи уговор о раду са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено законом или правилником Послодавца из члана 5. овог Колективног уговора.

Приправнички стаж траје:

- за запослене са средњом стручном спремом - шест месеци,
- за запослене са вишом стручном спремом - девет месеци,
- за запослене са високом стручном спремом - годину дана.

Уговором о раду који се закључује са приправником уређују се обавезе приправника да полаже приправнички испит и начин и поступак полагања приправничког испита.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање и стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања, обезбеђује се из средстава Послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени одбије или прекине образовање дужан је да трошкове надокнади Послодавцу, осим у случајевима више силе, болести или трајне инвалидности и неспособности за обављање тог посла или одустајања од алтернативне запослености када се ради о раднику у вишку запослених.

Међусобна права и обавезе Послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се уговором.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено. Пуно радно време млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 36 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 17.

Изузетно, запослени може засновати радни однос код послодавца са радним временом краћим од пуног радног времена - непуно радно време, на пословима радног места утврђеним правилником, у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 18.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става 1. овог члана има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Послодавац је у обавези да радно време на радним местима са отежаним условима рада усклади са Законом о безбедности и здрављу на раду и обезбеди остваривање пуног фонда часова рада према Закону о безбедности и здрављу на раду и додатне мере заштите запослених.

4. Прековремени рад

Члан 19.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) на основу писменог налога непосредног руководиоца који се издаје запосленом непосредно пре упућивања на рад, с тим да је Послодавац дужан да запосленом достави решење о раду дужем од пуног радног времена најкасније у року од три дана од дана издавања писменог налога, у следећим случајевима:

- у случају више силе,
- изненадног повећања обима посла,
- кад је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран,
- да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада,
- да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица,
- ради отклањања квара на средствима чије би одлагање утицало на настанак штетних последица.

Члан 20.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада запосленом млађем од 18 година, трудницама и мајци детата старости до 3 године живота, као и у случајевима ако:

- 1) за ноћни прековремени рад није обезбедио запосленом превоз од места становања до места рада и назад, осим ако је обезбеђен редован превоз који омогућава благовремени превоз запосленог;
- 2) пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди неопходна средства заштите на раду;
- 3) ако такав рад по налазу здравственог органа може погоршати здравствено стање запосленог;
- 4) за запослене којима је уведено скраћено радно време.

Члан 21.

За прековремени рад запослени остварује право на увећану зараду, у складу са законом и овим Колективним уговором.

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 води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 22.

Послодавац је у обавези да унапреди организацију рада, тако да:

- 1) не дозволи физичку и психичку преоптерећеност запослених којима је одређен прековремени рад;
- 2) терет, сложеност, обим и хитност послова равномерно распореди на све запослене, на истим или сличним пословима унутар организационе целине.

5. Распоред радног времена

Члан 23.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

На радним местима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно.

На радним местима где процес рада траје непрекидно или је потребно да се одређени посао заврши у одређеном року, рад се организује у сменама и радна недеља може да траје дуже од пет радних дана.

Одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена у оквиру радне недеље доноси директор Послодавца.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случајевима увођења прековременог рада.

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 24.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у складу са потребама одређеним законом тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину, односно може да траје и дуже од 6 месеци, а најдуже 9 месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од уговореног времена, часови рада дужи од уговореног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 25.

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

Члан 26.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца према којој се запослени на истим пословима смењује према утврђеном редоследу, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

Запослени који најмање трећину свог радног времена код Послодавца обавља у различитим сменама је запослени који ради у сменама.

Ако је рад организован у сменама, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Дневни и недељни одмор

Члан 27.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада (дневни одмор) у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и на крају радног времена. Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од додатних 15 минута, који се урачунава у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

Члан 28.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана од најмање 12 часова непрекидно.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 29.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

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

Члан 30.

Запосленом који у календарској години има годину дана рада обезбеђује се коришћење годишњег одмора у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

При одређивању трајања годишњег одмора, законски минимум од 20 радних дана увећава се према следећим критеријумима, и то:

- по основу степена образовања и оспособљености за рад;
- по основу услова рада;
- по основу радног искуства;
- по основу доприноса на раду на предлог руководиоца и
- по основу бриге о деци и члановима уже породице.

Члан 31.

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

-за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана;

-за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана;

-за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана;

-за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

-за запослене који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана;

-за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана

и

-за рад у сменама - 1 радни дан;

3. По основу радног искуства:

-запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана;

-запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана;

-запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и

-запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

-за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

-родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана, и

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

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. алинеја 2. овог члана сматрају се брачни друг и деца запослених.

Члан 32.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или са навршених 60 година живота и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 55 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана за годину дана рада.

Члан 33.

Годишњи одмор се утврђује сабирањем дана по свим критеријумима из члана 31. овог Колективног уговора по којима запосленом припада право на увећање годишњег одмора, с тим да годишњи одмор по тим критеријумима, не може да траје дуже од 30 радних дана. При утврђивању дужине годишњег одмора, радна недеља рачуна се као 5 радних дана. Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова. Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора започети у календарској години за који користи годишњи одмор.

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

Члан 34.

Решење о годишњем одмору, поред наведеног укупног броја радних дана годишњег одмора, садржи и број дана годишњег одмора по сваком од критеријума из члана 31. овог Колективног уговора.

Члан 35.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба. На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора, запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора најмање 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Члан 36.

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 неискористио годишњег одмора.

Члан 37.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 31. и 32. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

3. Плаћено одсуство**Члан 38.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) за време и у случајевима утврђеним овим уговором. О коришћењу плаћеног одсуства одлучује директор решењем, на образложени писани захтев запосленог уз који се прилажу исправе којима се доказује постојање разлога због којих тражи одсуство.

При утврђивању дужине плаћеног одсуства, радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случају:

- 1) ступања запосленог у брак - 5 радних дана,
- 2) ступање у брак или порођаја деце запосленог - 3 радна дана;
- 3) порођаја супруге запосленог или усвајање детета - 5 радних дана,
- 4) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи - 5 радних дана,
- 5) смрти родитеља (усвојиоца), брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана,
- 6) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству изазваних елементарном непогодом - 3 радна дана,

7) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 2 радна дана, а селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана,

8) учествовања на радно производним такмичењима које организује синдикат - у трајању такмичења, а најдуже 5 радних дана,

9) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана,

10) превенције инвалидности или рехабилитације, по писменој препоруци - упуту здравствене установе, ако трошкове сноси синдикат, за време на које је упућен, а најдуже 5 радних дана,

11) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада - 1 радни дан, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године;

Поред права на плаћено одсуство у случајевима из става 4. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1) пет радних дана због смрти члана уже породице;

2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

3) 10 дана за давање ткива или органа у хумане сврхе.

Чланом уже породице у смислу става 4. и 5. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 39.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државних органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

4.Неплаћено одсуство

Члан 40.

Запосленом се, на образложени захтев, може одобрити неплаћено одсуство уколико оно не ремети процес рада код Послодавца.

Директор послодавца доноси решење којим одлучује о захтеву запосленог и утврђује дужину трајања на основу образложеног захтева запосленог и потреба послодавца да одржи несметан процес рада.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство када то не ремети процес рада, у случају:

-регулисања породичних, имовинско правних и других послова, до месец дана,

-у другим случајевима за које директор Послодавца одлучи да је запосленом потребно одобрити неплаћено одсуство, до месец дана.

Члан 41.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа у складу са законом.

5. Мировање радног односа

Члан 42.

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

-одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

-упућивање на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,

-привременог упућивања на рад код другог послодавца,

-избора односно именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца,

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

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има права да се у року од 15 дана од истека разлога за мировање врати на рад код Послодавца.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 43.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

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

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

1.Радна места са повећаним ризиком

Члан 44 .

Радна места са повећаним ризиком су радна места утврђена актом о процени ризика, донетим у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, на којима:

- постоји повећан ризик од повређивања, настанка професионалних обољења или на други начин оштећења здравља запосленог,
- постоје специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног и успешног рада, условљавају посебне здравствене и психофизичке способности запосленог за рад на радном месту,
- се одвијају специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите безбедности и здравља запослених.

Члан 45 .

Код Послодавца, на основу акта о процени ризика, утврђују се радна места (послови) са повећаним ризиком и услови које мора да испуњава запослени који се распоређује на ова радна места (послове).

Под посебним условима рада у смислу Закона о безбедности и здрављу на раду, подразумевају се:

1.Радна места на којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења здравља радника (под дејством штетних зрачења, рад на ниским и високим температурама, рад у просторијама загађеним физичким, хемијским и биолошким штетностима, и др.)

2.Специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера безбедности и здравља на раду

3.Специфични захтеви радног места који захтевају специфичне услове здравствене и психофизичке способности као основ за безбедан рад на предвиђеном радном месту.

Послодавац је у обавези да општим актом о организацији и систематизацији послова посебно назначи радна места са повећаним ризиком и да тим актом предвиди све услове које морају испуњавати запослени на овим радним местима.

Запослени распоређени на радна места са повећаним ризиком остварују права која им припадају у обављању ових послова прописана законом и овим Колективним уговором.

Члан 46.

Запослени распоређен на одређено радно место са повећаним ризиком мора да испуњава следеће услове:

- да поседује здравствене способности за рад на том радном месту,
- да поседује одговарајућу стручну спрему,
- да има посебан документ о извршеној обуци и провери знања за рад на том радном месту,
- да није млађи од 18 година,
- да није инвалид рада.

2. Посебни видови заштите живота и здравља на раду

Члан 47.

За утврђена радна места (послове) са повећаним ризиком, а на основу акта о процени ризика, Послодавац је у обавези да примени посебне видове заштите на раду у складу са законом, општим актом о безбедности и здрављу на раду и овим Колективним уговором.

Све посебне мере Послодавац је у обавези да пропише општим актом о безбедности и здрављу на раду.

Одговорности у обезбеђивању и спровођењу безбедности и здравља на раду

1. Послодавац

Члан 48.

Послодавац је одговоран за спровођење и унапређивање безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да:

- 1) актом у писменој форми одреди лице за безбедност и здравље на раду;
- 2) запосленом одреди обављање послова на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;

3) обавештава запослене и њиховог представника о увођењу нових технологија и средстава за рад, као и о опасностима од повреда и оштећења који настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за безбедан рад;

4) оспособљава запослене за безбедан рад;

5) обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду;

6) обезбеди одржавање средстава за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду у исправном стању;

7) ангажује правно лице са лиценцом ради спровођења превентивних и периодичних прегледа и испитивања опреме за рад, као и превентивних и периодичних испитивања услова радне средине;

8) обезбеди на основу акта о процени ризика и оцене службе медицине рада прописане лекарске прегледе запослених у складу са законом;

9) обезбеди пружање прве помоћи, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију у случају опасности;

10) заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот или здравље запослених.

2.Руководилац сектора, радне јединице или службе

Члан 49.

Запослени који организује и непосредно руководи процесом рада (руководилац сектора, радне јединице или службе), у складу са правилником о организацији и систематизацији послова, сваки у свом делокругу, одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а нарочито:

- да се запослени распоређује на радно место (послове) на коме су спроведене мере безбедности и заштите здравља на раду;

- да се запосленом поверавају задаци који неће имати штетне последице на његово здравствено стање и безбедност;

- да приступ зонама где постоји опасност имају само запослени којима су дата одговарајућа упутства за безбедан рад;

- да се на радним местима са посебним повећаним ризиком распоређује запослени за кога је, на прописан начин, утврђено да испуњава посебне услове рада, односно да се запосленом који посебне услове не испуњава забрани даљи рад на радном месту (пословима) са посебним условима рада;

- да се запосленом могу дати на употребу оруђе за рад, средства и опрема за личну заштиту и опасне материје, само ако је обезбеђена прописана документација по закону;

- да се запосленом могу дати на употребу оруђа за рад само ако је претходно утврђена њихова исправност, на начин и по поступку прописаном законом;

- да запослени може да ради само у радној средини где су хемијске и физичке штетности у дозвољеним границама;

- да се средства рада, односно средства и опрема личне заштите на раду искључе из употребе, ако су неисправна и ако због насталих промена угрожавају живот или здравље запослених;

- да се средства рада, односно средства и опрема личне заштите на раду користе према њиховој намени и да их употребљавају само запослени којима су поверена;

- да се за време рада не користи алкохол или друга средства зависности, да запослени који је под утицајем алкохола или других средстава зависности буде удаљен са рада и да не пуши на местима где то није дозвољено;

- да запосленог при распоређивању на радно место упозна са опасностима, штетностима и мерама заштите на раду;

- да се забрани рад запосленом који се не придржава прописаних мера заштите на раду и упутстава и који не користи средства и опрему личне заштите или одбија да поступи по упутству за безбедан рад;

- да забрани рад запосленом који није оспособљен за безбедан рад;

- да забрани запосленом који се није подвргао лекарском прегледу или је лекарским прегледом утврђено да не испуњава услове у погледу здравствене способности.

Руководилац сектора, руководилац погона, руководилац службе и руководилац одељења дужни су да предузимају и друге прописане мере заштите безбедности и здравља на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и актима Послодавца.

3. Лице за безбедност и здравље на раду

Члан 50.

Лице за безбедност и здравље на раду је лице које обавља послове безбедности и здравља на раду, има положен стручни испит о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду и које Послодавац писменим актом одреди за обављање тих послова.

Лице за безбедност и здравље на раду мора да има VI или VII степен стручне спреме, струке заштите на раду и стручни испит у складу са законом, с обзиром на делатност Послодавца.

Лице за безбедност и здравље на раду обавља послове у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, а нарочито:

- 1) израђује или учествује у припреми акта о процени ризика;
- 2) врши контролу и даје савете Послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду;
- 3) учествује у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада;
- 4) организује превентивна и периодична испитивања услова радне околине;
- 5) организује превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад;
- 6) предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радном месту са повећаним ризиком;
- 7) свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље запослених на раду;
- 8) прати стање у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање;
- 9) припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
- 10) припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену;
- 11) забрањује рад на радном месту или употребу средства за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог;
- 12) сарађује и координира рад са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду;
- 13) води евиденције у области безбедности и здравља на раду код Послодавца.
- 14) организује превентивне и периодичне здравствене прегледе запослених.

Лице за безбедност и здравље на раду дужно је да у писменој форми извести Послодавца и представника запослених о забрани рада у случају из става 1. тачка 11) овог члана.

Ако Послодавац, и поред забране рада у смислу става 1. тачка 11) овог члана, наложи запосленом да настави рад, лице за безбедност и здравље на раду дужно је да о томе одмах извести надлежну инспекцију рада.

4. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 51.

Средства и опрема за личну заштиту на раду утврђују се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду Предузећа и Правилником о набавци, ускладиштењу и испитивању и коришћењу личних заштитних средстава за свако радно место (послове), сходно прописаним условима за рад и мерама заштите на раду, законским обавезама и прописаним мерама за делатност.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се нормативи употребе заштитних средстава у складу са гаранцијама и квалитетом опреме и средстава, а нормативи се могу усклађивати у ситуацијама када дође до промена атеста и гаранција.

5. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 52.

Ради праћења спровођења мера безбедности и заштите здравља запослених на раду, код Послодавца се образује Одбор за безбедност и здравље на раду. Одбор за безбедност и здравље на раду образује директор. Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова од којих по једног представника сваког од репрезентативних синдиката и два представника Послодавца. Лице за безбедност и здравље на раду је један од чланова Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 53.

Одбор ради и одлучује на седницама.

Одбор има председника кога бира Одбор на првој седници Одбора јавним гласањем, на предлог

чланова Одбора. Ако Одбор при првом гласању не изабере председника Одбора, гласање се понавља, а у поновљеном гласању за избор председника Одбора одлучујући је глас лица које код Послодавца обавља послове безбедности и здравља на раду.

Члан 54.

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију планова и програма послодавца из области безбедности и здравља на раду, а посебно:

-разматра питања из области безбедности и здравља на раду и екологије и даје предлоге у вези са њима;

-разматра предлоге општих аката Послодавца којима се регулишу односи и питања која битно утичу на услове рада запослених и безбедност и здравље на раду;

-остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и здравља на раду и заштите од пожара;

-прати примену одредаба овог Колективног уговора којима је уређена област безбедности и здравља на раду;

-анализира стање безбедности и здравља на раду и предлаже мере за њихово побољшање;

-анализира обављање периодичних прегледа машина, уређаја и испитивање физичких и хемијских штетности и микроклиме у радним срединама и по потреби, предлаже ванредна испитивања и контроле;

-предлаже и захтева увођење превентивних мера заштите запослених;

-покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и програм заштите запослених на таквим пословима;

-разматра извештаје о здравственом стању запослених на основу периодичних лекарских прегледа и контрлише уредност обављених прегледа запослених;

-разматра повреде на раду и професионална обољења, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за њихово спречавање;

-посредује у преговорима за накнаду штете коју запослени претрпи услед повреде на раду или професионале болести;

-разматра и друга питања од значаја за безбедност и здравље запослених на раду.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај директору и репрезентативним синдикатима код Послодавца.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 55.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје Оснивач.

Члан 56.

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

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

Зарада се састоји од:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду;

2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);

3. других примања по основу радног односа, у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду;

Под зарадом из става 3. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Члан 57.

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

1. основне зараде;

2. дела зараде за радни учинак и

3. увећане зараде.

1. Основна зарада

Члан 58.

Основна зарада запосленог у смислу овог Колективног уговора утврђује се на основу:

- 1) коефицијента посла за чије обављање је запослени закључио уговор о раду;
- 2) вредност радног часа и
- 3) месечног фонда часова рада.

Члан 59.

Коефицијент послова које запослени обављају зависи од стручне спреме, сложености послова, одговорности и услова рада.

Коефицијент посла утврђује се на основу услова утврђених правилником Послодавца о организацији рада и систематизацији послова за послове за чије обављање је запослени закључио уговор о раду. Директор је овлашћен да утврди коефицијент посла за посао за који коефицијент није утврђен овим Колективним уговором, с тим што је дужан да коефицијент утврди у оквиру распона најнижег и највишег коефицијента за одређену групу послова. Сви послови који се обављају код Послодавца груписани су у девет група. За сваку групу послова утврђује се најнижи, највиши и просечан коефицијент, и то:

Група посла	Најнижи	Највиши	Просечни
I група,	1,00	1,10	1,05
II група,	1,10	1,15	1,13
III група,	1,15	1,30	1,23
IV група,	1,30	1,35	1,29
V група,	1,35	1,50	1,43
VI група,	1,50	1,70	1,60
VII група,	1,70	2,20	1,95
VIII група,	2,20	2,60	2,40
IX група	2,60	3,00	2,80

Коефицијентима из става 5. овог члана вредновани су и услови рада који се односе на рад на терену, рад у сменама, рад ноћу и други услови рада који могу бити штетни по здравље запосленог.

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

Члан 60.

На основу критеријума из члана 59. став 1. овог Колективног уговора, сви послови код Послодавца разврставају се у следеће групе и са следећим распоном коефицијената:

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове (неквалификовани радник-почетник).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 до 1,10.

ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и други најједноставнији послови из области комуналних делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,10 до 1,15.

ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата послове полуквалификованог запосленог као што су послови: чишћења и прања јавних површина, изношења и депоновања отпадака, помоћни послови и други средни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,15 до 1,30.

ЧЕТВРТА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове и разноврсне послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,30 до 1,35.

ПЕТА ГРУПА

Обухвата средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада, укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,35 до 1,50.

ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, високо квалификованих радника запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, а који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,50 до 1,70.

СЕДМА ГРУПА

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима процеса рада и друге сличне послове. За ове послове потребна је виша или средња стручна спрема.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70 до 2,20.

ОСМА ГРУПА

Обухвата сложене послове високе или више стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процесом рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,20 до 2,60.

ДЕВЕТА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме у процесу обављања послова из области комуналних делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,60 до 3,00.

У оквиру распона коефицијената из претходног става овог члана, код Послодавца се утврђују следећи коефицијенти за утврђивање основне зараде запослених, и то:

ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА	ВРСТА И НАЗИВ ПОСЛОВА ПРЕМА АКТУ О ОРГАНИЗАЦИЈИ РАДА И СИТЕМАТ. ПОСЛОВА	КОЕФИЦИЈЕНТ
I (1,00-1,10)	1. НК радник-почетник	1,00
II (1,10-1,15)	1. Курир-хигијеничар	1,10
	2. Радник на депонији смећа	1,13
	3. Чувар гробља-домар	1,13
III (1,15-1,30)	1. Чувар-стражар	1,15

	2. Чистач јавних површина	1,15
	3. Радник на чишћењу пијаце	1,15
	4. Пратилац паука	1,20
	5. Радник за организованом хватању паса и мачака лугалица и прикупљање ПЕТ амбалаже	1,20
	6. Помоћник бравара	1,20
	7. Радник на сахрањивању - гробар	1,26
	8. Радник на изношењу смећа	1,30
	9. Радник на сахрањивању и извођењу грађевинских радова	1,30
	10. Инкасант накнаде за пијачне услуге	1,23
	11. Инкасант паркинг службе	1,23
	12. Инкасант за услуге паука	1,23
	13. Радник на одржавању и чувању зеленила	1,25
<hr/>		
IV (1,30-1,35)	1. Возач трактора	1,30
	2. Бравар	1,35
<hr/>		
V (1,35-1,50)	1. Помоћни благајник	1,35
	2. Магационер	1,40
	3. Референт наплате потраживања	1,41
	4. Технички секретар	1,41
	5. Референт финансијске оперативе	1,45
	6. Референт фактурисања и евиденције наплате комуналних услуга	1,45
	7. Благајник	1,45
	8. Возач теретног моторног возила	1,47
	9. Возач паука	1,47
	10. Возач специјалног возила	1,47

	11. Руковаоц грађевинских машина	1,47	
	12. Ауто-електричар		1,47
	13. Ауто - механичар	1,50	
	14. Електромонтер на одржавању уличне расвете	1,50	
	15. Контиста - финансијски референт	1,50	
<hr/>			
VI (1,50-1,70)	1. Пословођа јавне хигијене	1,50	
	2. Шеф паркинг службе	1,50	
	3. Референт за организовано хватање паса и мачака лугалица и прикупљање ПЕТ амбалаже	1,60	
	4. Шеф службе зеленила	1,60	
	5. Шеф службе изношења и депоновања смећа	1,60	
	6. Шеф службе погребне услуге	1,70	
	7. Шеф службе пијачних услуга	1,70	
<hr/>			
VII (1,70-2,20)	1. Референт општинских послова	1,70	
	2. Пословођа службе одржавања	1,90	
	3. Референт плана, обрачуна зарада и јавних набавки		2,00
	4. Руководилац финансијске службе	2,10	
	5. Референт за електронску обраду података и телекомуникације	2,20	
<hr/>			
VIII (2,20-2,60)	1. Руководилац рачуноводства	2,20	
	2. Руководилац сектора БЗР, ЗОП и обезбеђења	2,40	
	3. Руководилац радне јединице "Зеленило, пијаца и гробље"	2,60	
	4. Руководилац радне јединице "Чистоћа"	2,60	
	5. Руководилац радне јединице "Механизације и одржавање"	2,60	
<hr/>			
IX (2,60-3,00)	1. Руководилац сектора за опште и правне послове		2,70

2. Руководилац Финансијског сектора	2,80
3. Технички руководилац	3,00
4. Интерни ревизор	3,00

Члан 61.

Запослени има право на пун износ основне зараде за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак. Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима у јединственом износу за све запослене.

Члан 62.

Вредност радног часа утврђује се доношењем програма пословања Послодавца, који се доноси најкасније до 01. децембра текуће године за наредну календарску годину, а у складу са динамиком планираних зарада из Програма пословања. Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец. Основицу за обрачун планиране масе за зараде представља планирана цена рада по коефицијенту. Вредност радног часа се утврђује из цене рада и месечног фонда часова.

Почетну вредност радног часа у време закључивања овог Колективног уговора учесници овог Колективног уговора споразумно утврђују у висини утврђеној Програмом пословања за текућу годину.

Члан 63.

Вредност радног часа мења се у току године по усвајању Ребаланса Програма пословања.

Вредност радног часа се коригује у току године зависно од остварених и планираних финансијско-пословних резултата по обрачунским периодима. Резултати пословања утврђују се полазећи од оствареног укупног прихода, расхода и добити у односу на планиране.

Учешће масе средстава за исплату зараде у односу на резултате пословања за одређени период где би вредност радног часа била изнад уговорене, одређује директор Послодавца, у складу са ставом 1. овог члана.

Уколико су резултати пословања изнад планираних, у месецу у коме су учинци утврђени, изузетно ван става 1. овог члана, уколико законска регулатива то омогућава, вредност радног часа одређује Директор, сразмерно проценту повећања остварених резултата.

2. Остварени резултати рада

Члан 64.

Основ за утврђивање зараде запосленог је и индивидуални радни учинак запосленог.

Члан 65.

Зарада запосленог може бити већа или мања по основу оствареног индивидуалног радног учинка запосленог.

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

За послове који се не могу прецизно мерити, радни учинак запосленог утврђује непосредни руководилац на бази искуствених стандардних учинка на предметним пословима. Нормативе и стандарде у смислу става 1. овог члана утврђује директор, а у складу са важећим, прописаним стандардима, интерном, професионалном и законском регулативом.

Члан 66.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде и утврђених програмом пословања, највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног, може се увећати до 10%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног може се умањити до 10%.

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

1. оствари већи обим радних задатака од планираних;
2. обави послове изнад стандардног квалитета;
3. обави послове пре рока, тачно и квалитетно;
4. оствари боље резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању возила и машина;
5. оствари боље резултате од стандардних у отклањању кварова на уређајима;
6. уз редовно обављање својих послова, у значајном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
7. успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву, или радном налогу;
8. у обављању послова оствари уштеде у материјалним трошковима;
9. оствари допринос тимском раду;
10. буду прихваћене његове иновације и рационална решења ван стандардних и технички затечених;
11. исказе ванредан напор у ванредним околностима;
12. оствари допринос унапређењу пословања и повећању прихода предузећа.

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

1. током месеца оствари мањи обим послова од планираних, односно договорених;
 2. поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је испод стандардног за ту врсту послова;
 3. део послова не обави у року;
 4. послове обави испод планираних стандарда или изнад норматива трошкова;
- Оцењивање обима послова врши се на основу:
- свих послова које је запослени извршио у месецу за који се утврђује радни учинак запосленог;
 - обима искоришћеног радног времена проведеног на раду у месецу за који се утврђује радни учинак запосленог.
- Оцењивање квалитета рада врши се на основу:
- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
 - сложености извршених послова;
 - стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
 - степен испољене одговорности у раду;
 - поштовања рокова одређених за извршавање послова;
 - рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
 - пословног односа према корисницима услуга;
 - степен испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
 - тачности и прецизности испољених у раду;
 - броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција;

Члан 67.

Оцену радног учинка и резултата рада запосленог у писаној форми даје директор или лице које он овласти, на образложен предлог непосредног руководиоца организационе јединице у којој запослени обавља послове, односно другог руководиоца, у случају да запослени обавља послове по налогу тог руководиоца, а у складу са утврђеним нормативима, стандардима и критеријумима из члана 65. и 66. овог Колективног уговора.

Директор одлучује о обрачуну зараде за остварене ванстандардне учинке у току пословне године, до рока истека пословне године а на бази финансијске анализе пословања за текућу годину.

Члан 68.

Директор одлучује о исплати зараде по основу добити остварене по годишњем рачуну на основу одлуке Надзорног одбора послодавца, уз сагласност Оснивача. Основ за настанак обавезе Послодавца и права запослених из става 1. овог члана је остварена добит по годишњем обрачуну.

Члан 69.

Учешће запосленог у расподели зараде из добити утврђује се сразмерно учешћу ефективног радног времена у односу на укупно радно време у току пословне године за период јануар-децембар текуће године, сразмерно његовој оствареној заради. Учешће запосленог рачуна се само на бази његове остварене зараде по основу ефективног рада, а не и на основу исплаћене накнаде зараде за дане када запослени није био на послу, дакле није доприносио пословању Послодавца.

3. Увећана зарада**Члан 70.**

Основна зарада запосленог увећава се за:

1. рад на дан државног и верског празника, који је нерадни дан - за 110 % од основице;
2. рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - за 26% од основице;
3. рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - за 26% од основице;
4. за укупне године радног стажа (у даљем тексту: минули рад) - 0,5% од основице;
5. за рад недељом - за 10% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру појединачних износа који се добијају множењем времена, процента и вредности цене рада по часу.

Основицу за обрачун и исплату увећане зараде из ст. 1. и 2. овог члана чини основна зарада запосленог утврђена на начин из члана 58. овог Колективног уговора, сразмерно оствареном времену проведеном на раду.

4. Зарада приправника**Члан 71 .**

Зарада приправника износи 80% основне зараде утврђене за послове за које је приправник закључио уговор о раду. Приправник има право на накнаду трошкова и других примања у складу са законом и овим Уговором.

5. Минимална зарада**Члан 72.**

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

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- прековремени рад,
- минули рад и
- рад недељом.

Запослени има право на друга примања која се сматрају зарадом и накнаду трошкова.

Основица за обрачун ових увећања је минимална зарада запосленог.

Минималну зараду послодавац уводи својом одлуком тако да више нема обавезе анексирања уговора о раду за случај да се са режима исплате редовне зараде прелази на минималну зараду.

Одлуку о увођењу минималне зараде, Послодавац може да донесе у случају поремећаја у пословању, и то када дође до озбиљног угрожавања ликвидности Послодавца у дужем временском периоду.

6. Накнада зараде**Члан 73.**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних 12 месеци коју је остварио код Послодавца, у случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства у случајевима предвиђеним законом и овим Колективним уговором;
3. одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су нерадни, у складу са законом;
4. присуствовања у својству изабраног, односно именованог лица седницама државних органа и органа локалне самоуправе и њихових радних тела, органа привредне коморе и других пословних удружења

у које је учлањен Послодавац, органа синдиката и сусретима запослених у комуналним делатностима у Републици Србији, осим седницама синдиката код Послодавца када се сматра да је запослени на раду;

5. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, односно надлежног органа Послодавца због небезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;

6. за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;

7. стручног усавршавања на који је упућен од стране Послодавца;

8. учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва;

9. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 74.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу, или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

За боловање преко 30 дана, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, запослени има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада који захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 76 .

Основицу за обрачун накнада зарада у смислу чл. 73., 74. и 75. овог Колективног уговора, чини основна зарада из чл. 58. овог Колективног уговора.

Члан 77.

Зарада запосленима исплаћује се у једном делу, најкасније до 20. у месецу за претходни месец.

Уколико исплата зараде, због немогућности обезбеђивања потребног износа новчаних средстава, није могућа у једном делу у року из става 1. овог члана, зарада запосленима може се исплатити у два дела, с тим да се први део мора исплатити до 15. у месецу за претходни месец у износу од најмање од 50% од обрачунате зараде за тај месец, а други део до 28. у месецу за претходни месец.

У случају поремећаја у пословању и изражене неликвидности, рокове за исплату зараде утврђује директор, поштујући законску регулативу.

7. Накнада трошкова

Члан 78.

Запослени има право на накнаду повећаних трошкова који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода. Ако није на други начин обезбеђено подмирење повећаних трошкова из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада. Висина трошкова превоза утврђује се у износу месечне превозне карте у јавном саобраћају за градски, приградски или

међуградски превоз. Право на трошкове превоза имају сви запослени у зависности од места пребивалишта. Запосленом следују трошкови превоза сразмерно ефективном радном времену у току месеца. Трошкове превоза послодавац ће исплаћивати у готовом у висини цене месечне превозне карте или уплатом цене организованог јавног превоза регистрованом превознику. Трошкови превоза надокнађују се запосленима који користе месечне превозне карте у току месеца за текући месец а којима се накнада исплаћује у готовом у текућем месецу за претходни месец;

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

2. накнаду за време проведено на службеном путу у земљи у висини утврђеној важећим прописима (дневница за службено путовање у земљи), а највише до неопорезиваног износа;

3. накнаду трошкова смештаја за време службеног пута у земљи према приложеном рачуну, као и накнаду трошкова превоза на службеном путовању који се признају у целини према приложеним рачунима;

4. накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, а највише до неопорезивог износа који је уређен посебним прописима, односно до висине утврђене Уредбом;

5. накнаду трошкова превоза на службеном путовању сопственим возилом за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене 1Л погонског горива помноженог с бројем потрошених литара у складу са техничким нормативима за предметно возило;

6. накнаду смештаја и исхране за рад и боравак на терену у висини предметних трошкова ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

7. накнаду за исхрану у току рада и

8. накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 79.

Накнада трошкова службеног путовања у земљи може се исплатити и лицу које није запослено код послодавца, а које Послодавац ангажује ради обављања одређеног службеног посла за потребе Послодавца.

Члан 80.

Запосленом се за време службеног путовања признаје цела дневница за исхрану за сваких 24 часа проведених на службеном путовању, као и за остатак времена преко 12 часова, ако је службено путовање трајало више од једног дана.

Запосленом се признаје пола дневнице за једнократно путовање проведено на службеном путу, ако је на службеном путу провео преко 8 часова до 12 часова, као и за остатак времена проведеног на службеном путовању које је трајало више дана, ако остатак времена износи од 8 до 12 часова.

Члан 81.

Запосленом који се упућује на службено путовање, издаје се налог за службено путовање од стране запосленог у општем сектору, у коме се уноси дан поласка на службено путовање, радни задатак због кога се упућује на службено путовање и начин превоза.

Путни налог се заводи и региструје у књизи издатих налога за службена путовања и потписује од стране директора Послодавца или од њега овлашћеног лица.

Службено путовање у земљи директору одобрава председник Надзорног одбора, који потписује и путни налог. У случају одсуства председника Надзорног одбора, путни налог за службено путовање у земљи директору одобрава члан Надзорног одбора.

Службено путовање у иностранство директору одобрава Надзорни одбор у складу са законском регулативом, а путни налог за службено путовање потписује председник Надзорног одбора.

Време проведено на службеном путу дуже од наведеног у путном налогу не може се признати за обрачун дневница, осим у случају квара на моторном возилу које је коришћено за превоз на службеном путовању или у случају додатних захтева Послодавца према испоручиоцу добара или извршиоцу услуга који су уговором предвиђени, а који одобрава Директор, као и у случају непредвиђених околности.

Члан 82.

Запослени упућен на службено путовање, дужан је, да најкасније у року од 24 часова по повратку са службеног путовања, поднесе надлежној служби (ликвидатури) обрачун путних трошкова.

Обрачун путних трошкова садржи: путни налог (оверен од надлежног лица), путни извештај о пословима обављеним за време службеног путовања, (трошкови преноћишта, трошкови превоза,

телефонски трошкови и други трошкови који се могу доказати), издаци за репрезентацију који се правдају рачунима.

Запосленом се не може издати следећи путни налог док не поднесе путни обрачун по путном налогу по коме је већ узео аконтацију.

Уколико запослени не поступа по путном налогу, нетачно уписује време због неоснованог остваривања права на дневницу, мења маршруту из неоправданих разлога, изазива кварове намерно на возилу, прави непотребне застоје или подноси рачуне који нису веродостојни стварном стању и сл. подлеже одговорности за повреду радне обавезе.

Члан 83.

За време службеног путовања у земљи и иностранству запослени има право на накнаду стварних трошкова превоза превозном средством које је користио уз обавезно прилагање рачуна - карте о превозу.

Поред износа цене превозне карте, запосленом се признаје и накнада цене перонске карте – жетон, као и плаћена накнада за превоз пртљага (ако је запослени носио прибор за рад), уз обавезно прилагање плаћене карте за превоз пртљага (маркице и сл.).

Члан 84.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Дневна накнада за трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) припада запосленом у висини стварних трошкова запосленог.

Радам на терену сматра се рад од стране Послодавца организован на пословима основне делатности Послодавца изван места становања запослених и седишта Послодавца са организованим или неорганизованим смештајем, са дислокацијом моторних возила, прикључних и радних машина.

Радам на терену не сматра се рад запосленог који сваки дан одлази и поново се враћа на терен на основу налога за рад на терену.

Накнада за рад на терену и дневница за службено путовање међусобно се искључују.

Уколико се накнада трошкова смештаја и исхране за рад на терену исплаћују у новцу, потребна је адекватна документација о висини стварних трошкова.

Члан 85.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно у износу од 300,00 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћују се уз исплату зараде запосленог за редовни рад.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се запосленом према броју дана проведених на ефективном раду у току месеца за који се накнада за исхрану у току рада исплаћује.

Члан 86.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, 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.

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

Припадајући део регреса обрачунава се и исплаћује запосленом месечно уз исплату зараде.

Члан 87.

Запослени се не може одрећи права на исплату накнаде за исхрану у току рада и на исплату регреса за коришћење годишњег одмора нити му се ова права могу ускратити.

Члан 88.

Запослени који по одобрењу Послодавца датом у налогу за службено путовање, у циљу обављања посла, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, када Послодавац није у могућности да му обезбеди службени аутомобил, има право на накнаду у висини од 30% цене литра погонског горива сопственог возила помноженог с бројем потрошених литара у складу са техничким нормативом за предметно возило.

8. Друга примања

Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Отпремнину при престанку радног односа у случају остваривања права на пензију у складу са Законом, односно престанка радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2. Накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према приложеном рачуну (за погребну опрему, превоз и трошкове упоја на основу рачуна лица код кога је набављена погребна опрема, односно рачуна лица која су извршила наведене услуге) у висини неопорезиваног износа;

3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини настале штете.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачка 2. овог члана, су брачни друг и деца запосленог.

Одлуку о исплати доноси Директор.

Члан 90.

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад у предузећу, и то за:

1. 10 година радног стажа - у висини од 1/2 просечне бруто зараде у предузећу;

2. 20 година радног стажа - у висини од једне просечне бруто зараде у предузећу;

3. 30 година радног стажа - у висини од једне и 1 / 2 просечне бруто зараде у предузећу.

Јубиларна награда након навршених пуних година рада из претходног става исплаћује се до 25. децембра текуће године.

О исплати јубиларне награде запосленима одлуку доноси директор.

Члан 91.

Запослени има право на солидарну помоћ за случајеве:

1. теже болести, инвалидности или здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице - до износа трошкова (за набавку лекова, накнада трошкова медицинских анализа и хирушких интервенција и набавке ортопедских и других медицинских помагала) према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа;

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења, урођене срчане мане са декомпензацијом, оштећења срчаног мишића (коксаки и сл.), сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним залисцима, операције већих крвних судова, хемофилија, тромбоемболија, шећерна болест (инсулозависан), лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа: желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева, тешка оштећења јетре (хепатитис Ц и Б), инсуфицијенција бубрега (дијализа...), апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тешка неуролошка обољења (мултиплекс склероза, церебрална парализа, Паркинсонова болест, епилепсија, итд.0. тежа психотична и психоневротична стања и болести (стационарно лечење и дневна болница), тежи облик остеопорозе и реуматоидног артритиса, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка исуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило).

Право на солидарну помоћ у случају дуже или теже болести, инвалидности или здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице може се остварити само на основу приложене медицинске документације овлашћене здравствене установе са мишљењем о потреби набавки лекова, односно потреби извршења одређених медицинских анализа и хирушких интервенција, или набавке ортопедских и других медицинских помагала, уколико ови трошкови нису покривени обавезним здравственим осигурањем и уз доказ о износу ових трошкова (уверење, фактура и сл.)

Чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

2. у случају уништења или оштећења објекта за становање запосленог услед елементарних непогода или других ванредних догађаја, под условом да су уништење или оштећење објекта за становање запосленог утврђени и констатовани записником и да је у истом записнику дата процена штете од стране комисије састављене од лица одговарајуће струке коју образује директор;

3. у случају смрти запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац обезбеђује једнократну помоћ породици у висини троструке месечне зараде остварене

у периоду од почетка године до месеца који претходи месецу у којем се врши исплата помоћи, а највише до неопорезивог износа;

Одлуку о исплати и висини солидарне помоћи доноси Директор.

Члан 92.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена средства.

Солидарна помоћ исплаћује се свим запосленима сразмерно времену проведеном на раду у току године.

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

Одлуку о начину исплате доноси Директор.

Члан 93.

У случају смрти запосленог као последице повреде на раду, Послодавац може да додели финансијску помоћ, односно да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању.

Висина финансијске помоћи, односно стипендије из става 1. овог члана утврђује се за:

1. школовање у основној школи - у висини 40% просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате финансијске помоћи, а највише до неопорезивог износа;

2. школовање у средњем образовању - у висини 50% просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате стипендије, а највише до неопорезивог износа;

3. за школовање у вишем или високом образовању - у висини 70% просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате стипендије, а највише до неопорезивог износа.

Члан 94.

О додели стипендије деци запослених у случајевима из члана 93. овог Колективног уговора одлуку доноси Надзорни одбор на писмени захтев законског заступника детета-за малолетну децу, односно на захтев пунолетног детета запосленог.

Уз захтев из става 1. овог члана подносилац захтева прилаже прописану јавну исправу да се дете запосленог које тражи стипендију школује у одређеној средњој или вишој школи или на факултету.

На основу одлуке о додели стипендије из става 1. овог члана, између Послодавца и корисника стипендије, односно његовог законског заступника закључује се уговор којим се регулишу права и обавезе Послодавца и примаоца-корисника стипендије.

Члан 95.

Директор је дужан да размотри захтев запосленог за одобравање зајма ради набавке огрева, зимнице, уџбеника и друго и да донесе одлуку у року од 15 дана од дана пријема захтева. Зајам у смислу става 1. овог члана, директор може да одобри под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

-износ одобреног зајма лимитиран је постојећим обавезама по основу обуставе од зараде запосленог (кредитна способност запосленог),

- враћање зајма се врши из зараде запосленог најдуже у толико месечних рата колико их има закључно са завршетком календарске године,

- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 96.

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

Одлуку о празнику поводом кога ће се обезбеђивати поклони и о вредности поклоне у случају из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 97.

Послодавац је дужан да, под једнаким условима, колективно осигура запослене за случај смрти и последица незгоде ради обезбеђивања накнаде штете.

Послодавац може, уколико за то располаже потребним средствима, запослене да колективно осигура за случај тежих болести и хирушких интервенција.

Одлука о осигуравајућем друштву са којим ће се закључити уговор о осигрању у случајевима из става 1. и 2. овог члана и висину премије осигурања доноси Директор у складу са прописаним поступком јавних набавки.

Члан 98.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва уређују се правилником или уговором између Послодавца и запосленог.

Члан 99.

Уз исплату месечне зараде запосленима, Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и др., запослених у износу од 1 % средстава исплаћених на име обрачунатих бруто зарада.

Средства из става 1. овог члана користиће се у складу са посебним Правилником који ће потписати Директор и репрезентативни синдикати код Послодавца.

•Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 100.

Послодавац је 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, а најкасније до 30-тог у месецу за претходни месец. Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

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

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

10.Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 101.

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

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију оверава директор Послодавца или запослени кога он за то писмено овласти.

•Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 102.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз писани престанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, ако законом није друкчије одређено.

VIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 103.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, Послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 104.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 105.

Послодавац претходник и послодавац следебеник дужни су да најкасније 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код Послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и

мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следебеник дужни су да најкасније 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 106.**

У случајевима предвиђеним законом, Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених.

Програм решавања вишка запослених усваја Надзорни одбор на предлог директора.

Програм из става 1. овог члана садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код Послодавца ;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Предлог програма из става 1. овог члана Послодавац је дужан да достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 107.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да на предлог програма из члана 106. став 3. овог Колективног уговора достави своје мишљење у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, а републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да у истом року достави Послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

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

1. КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 108.**

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом метода бодовања основних критеријума за сваког запосленог, и то:

- здравствено стање,
- социјално и имовно стање запосленог и број издржаваних лица или лица неспособних за самостално старање и издржавање,
- дужина радног стажа,
- резултати рада,
- одговарајућа стручна спрема,
- рад на радном месту са посебним условима рада.

Методологију за разраду критеријума из става 1. овог члана, доноси Надзорни одбор уз сагласност синдиката.

Надзор над спровођењем методологије из става 2. овог члана врши посебна комисија коју заједнички образују Послодавац и репрезентативни синдикат код Послодавца.

Комисија из става 3. овог члана броји укупно 5 чланова, од којих по два именују Послодавац и репрезентативни синдикат, а петог члана одређују споразумно од лица изван предузећа.

Комисија из става 5. овог члана ради и одлучује на седницама, а седницама Комисије председава председник Комисије кога бирају чланови Комисије јавним гласањем, већином гласова од укупног броја чланова Комисије.

Члан 109.

Запослени који је проглашен вишком запослених има право да у року од осам дана од дана објављивања списка запослених који су проглашени вишком запослених поднесе приговор Комисији за праћење примене методологије из члана 108. став 3. овог Колективног уговора, уколико сматра да при утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба нису правилно примењени критеријуми из члана 108. став 1. овог Колективног уговора.

Приговор из става 1. овог члана задржава извршење одлуке о проглашењу за вишак запосленог који је поднео приговор, до доношења коначне одлуке од стране Комисије.

Члан 110.

Следеће категорије запослених не могу бити проглашене за вишак запослених, без њихове сагласности:

- самохрани родитељ, усвојилац или стараоц малолетног детета или детета на редовном школовању чији је једини издржавалац;
- запослени који има обавезу издржавања детета са тешком психофизичком ометеношћу, или које је неспособно за привређивање;
- мајке са децом до 7 година живота;
- инвалиди рада и ратни војни инвалиди;
- запослени са најмање 30, односно запослена са најмање 25 година стажа осигурања;
- један од чланова уже породице запосленог који је изгубио живот на радном месту или услед ратних дејстава;
- један од супружника, ако су обоје запослени у предузећу.

Члан 111.

Пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог услед технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

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

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

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Отпремнина се мора исплатити запосленом најкасније до истека рока отказа уговора о раду.

У случају да Послодавац не изврши исплату отпремнине у износу и року из става 1. овог члана, запосленом се не може отказати Уговор о раду.

X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 112.

Уговором о раду могу да се утврде послови из основне делатности Послодавца 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 на територији општине Алексинац без сагласности Послодавца за време док је у радном односу код Послодавца, као и у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа код Послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције за време трајања радног односа код Послодавца, Послодавац има право на накнаду штете.

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 113.

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

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

Члан 114.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор Послодавца у року од десет дана од дана пријема писмене пријаве о проузрокованој штети или од дана личног сазнања да је запослени проузроковао штету Послодавцу.

Члан 115.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете утврђује посебна Комисија коју образује директор, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 116.

Комисија из члана 115. овог Колективног уговора заказује расправу на коју позива запосленог чија се одговорност утврђује, сведоке, вештаке и друга лица која имају сазнања о штетном догађају, прибавља писмене доказе о постојању и висини штете који се разматрају на расправи и утврђује све чињенице од значаја за утврђивање постојања штете, њене висине и лица одговорног за штету.

Члан 117.

Висина штете утврђује се на основу ценовника, књиговодствене вредности одређене ствари, на основу процене вештачењем од стране вештака одговарајуће струке или на други начин, зависно од врсте и висине штете.

Члан 118.

По спроведеном поступку, Комисија из члана 115. овог Колективног уговора подноси писмени извештај директору о утврђеним чињеницама у вези са проузрокованом штетом и са оценом одговорности запосленог за штету.

На основу извештаја из става 1. овог члана, директор доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности за штету.

Решењем из претходног става одређује се начин и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Члан 119.

По пријему решења из члана 118. став 3. овог Колективног уговора, запослени се позива да у року од осам радних дана од дана пријема решења да писмену изјаву да ли прихвата исплату накнаде штете обустављањем утврђеног износа накнаде штете од зараде коју остварује код Послодавца.

Ако запослени не прихвати да накнади штету на начин из става 1. овог члана, Послодавац против запосленог пред надлежним судом покреће поступак за накнаду штете.

Члан 120.

Запослени који на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету трећем лицу, а коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 1. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 121.

Запослени се привремено удаљава са рада у случајевима и под условом предвиђеним законом и овим уговором и то:

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 је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од 8 дана од дана достављања упозорења за изјашњавање на наводе упозорења;

3. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду.

Члан 122.

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

Члан 123.

Удаљење из члана 121. овог Уговора може да траје најдуже три месеца а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже Уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом.

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

Члан 124.

Сматраће се да су се стекли законски услови за привремено удаљење запосленог са рада ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину у вредности већој од 200.000,00 динара.

XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 125.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, у складу са законом (у даљем тексту: Анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је запосленом који је проглашен за вишак запослених обезбедио остваривање права предвиђених законом;
- 5) ради промене елемента 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.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду који је Послодавац закључио са запосленим.

Члан 126.

Сматраће се да постоји потреба процеса и организације рада за премештај запосленог на други одговарајући посао у случају:

- промена у организацији и технологији рада код Послодавца;
- систематизација нових послова или измена у систематизацији послова код Послодавца;
- кад је то потребно ради бољег коришћења стручне спреме и радних способности запосленог;
- немогућности обављања послова на којим је распоређен што је утврђено од стране надлежног здравственог органа;
- када запослени писмено затражи премештај на друге послове, ако се то не противи потребама процеса рада код Послодавца;
- потребе за заменом запосленог који привремено одсуствује са рада у складу са законом;
- привременог повећања или смањења обима одређених послова код Послодавца.

Члан 127.

Уз Анекс уговора о раду (даље: Анекс уговора) Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи:

- разлоге за понуђени Анекс уговора,
- рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 радних дана,
- правне последице које могу да настану не потписивањем Анекса уговора.

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.

Члан 128.

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 уговора у смислу члана 127. овог Уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци. 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.

Ако запослени упуту Послодавцу писани захтев за премештај на друге послове а Послодавац оцени да се то не противи потребама процеса рада, Послодавац може са запосленим закључити Анекс уговора о раду, у ком случају није дужан да достави обавештење уз понуђени Анекс.

2.Премештај у друго место рада

Члан 129.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мање од 50км.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

•Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 130.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Члан 131.

Запослени са Послодавцем код кога је упућен на рад у смислу члана 130. овог Колективног уговора, закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог Послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутуио.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 132.

Запосленом престаје радни однос код Послодавца у случајевима и на начин предвиђеним законом.

1.Отказ од стране запосленог

Члан 133.

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).

2.Отказ од стране послодавца

Члан 134.

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

-ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

-ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

-ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у складу са чланом 42. овог Уговора.

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

- ако несавесно или немарно извршава своје радне обавезе;
 - ако незаконито располаже средствима Послодавца или користи средства Послодавца у приватне сврхе;
 - ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења (створивши незакониту корист за себе, предузеће или треће лице);
 - ако нецелисходно и неодговорно користи средства за рад;
 - ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
 - ако ода пословну, службену и другу тајну утврђену законом или општим актом Послодавца;
 - ако даје нетачне податке ако је то било од битног утицаја на доношење одлука овлашћених лица и органа Послодавца или обмањује запослене у погледу њихових права по основу радног односа;
 - ако организује политичке странке код Послодавца;
 - ако подноси на обрачун и исплату фиктивне обрачуне, рачуне или извештаје са нетачним подацима, у намери да се за себе, другог запосленог или друга лица прибави неоправдана имовинска корист или да се другом причини штета;
 - ако нетачно евидентира присуство на раду запосленог у одређеној организационој јединици код Послодавца;
 - ако нетачно евидентира и исказује резултате радних учинака запослених у намери да се за себе, групу запослених или организациону јединицу код Послодавца неосновао оствари увећање зараде;
 - ако проузрокује намерно или крајњом непажњом знатну материјалну штету Послодавцу;
 - ако врши фактурисање и наплату испоручених производа, односно извршених услуга супротно важећим ценовницима, односно одлукама о ценама;
 - ако крши забрану конкуренције за време трајања радног односа;
 - ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.
- Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:
- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
 - не поштује утврђено радно време код Послодавца односно неоправдано закашњава на посао или без одобрења непосредног руководиоца излази с посла у току или пре завршетка радног времена најмање три пута у току месеца;
 - неоправдано изостаје с посла пет радних дана узастопно или седам радних дана са прекидима у току три узастопна месеца;
 - ако не обавести непосредног руководиоца на начин и у роковима предвиђеним законом о наступању привремене спречености за рад услед болести или из других оправданих разлога и у прописаном року не достави непосредном руководиоцу потврду лекара о привременој спречености за рад услед болести или други доказ о разлозима спречености доласка на рад или не достави или неблагоприятно достави доказ о трајању привремене спречености за рад услед болести (дознака);
 - ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
 - због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
 - има недолично понашање према странкама или другим запосленима код Послодавца (свађе, увреде и сл.);
 - одбија потребну сарадњу са другим запосленим због личне нетрпељивости или из других неоправданих разлога или својим понашањем омета рад других запослених;
 - изазива неред или учествује у тучи у току радног времена или на службеном путу;
 - ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
 - 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;
 - ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.
- Послодавац може да запосленог упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. алинеја 5. и 6. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актима Послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца или да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

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

-ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

-ако одбије закључење Анекса уговора о раду у смисли члана 125. став 1. тачка 1.-5. овог Уговора.

Члан 135.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 134. став 2. и 3. овог Уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

-привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

-новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;

-опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без достављања поновног упозорења, ако у наредном периоду од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 136.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду у случају из члана 134. став 2. и 3. овог Колективног уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Упозорење из става 1. овог члана мора да има садржину предвиђену законом.

Упозорење се доставља запосленом за достављање решење о отказу уговора о раду из члана 185. Закона о раду.

Запослени уз изјашњење може да приложи и мишљење синдиката, чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 137.

Послодавац може запосленом из члана 134. став 1. алинеја 1. овог Уговора да откаже уговор о раду или изрекне меру из члана 135. овог Уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

3. Поступак у случају отказа

Члан 138.

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

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

Ако послодавац није успео да достави решење у смислу претходног става овог члана дужан је да о томе сачини службену белешку и у том случају решење се објављује на огласној табли код Послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Члан 139.

Послодавац је дужан да у случају престанка радног односа запосленог најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са овим Колективним уговором и уговором о раду.

•Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 140.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења отказа уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара.

Члан 141.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољнији положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

Члан 142.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може у споразуму са надлежним органом да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 143.

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

На захтев запосленог, Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултате рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 144.

О правима и обавезама запослених код Послодавца одлучује директор или запослени кога он писмено овласти.

Члан 145.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује се решењем које мора садржати образложење и поуку о правном леку, осим у случајевима предвиђеним Законом. Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом на начин предвиђен законом.

Члан 146.

Спорна питања између Послодавца и запосленог могу се решавати споразумно путем арбитраже, у складу са законом.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 147.

Послодавац је дужан да свим регистрованим синдикатима код Послодавца омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима а у складу са законом и овим уговором.

Члан 148.

Синдикату се обавезно достављају позиви са материјалима за седницу Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Репрезентативни синдикати предлажу представника запослених у Надзорни одбор на начин предвиђен Статутом Послодавца.

Представник синдиката има право учешћа на свим седницама органа и комисијама Послодавца на којима се одлучује о питањима везаним за социјални и материјални статус запослених.

Члан 149.

Надзорни одбор и директор Послодавца дужни су да обавештавају репрезентативне синдикате о предлозима одлука значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених, а посебно о:

- исплаћеним просечним зарадама запослених са индексом раста (месечно, квартално и годишње);
- годишњем извештају о пословању Послодавца, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања Послодавца;
- тримесечном извештају о броју и структури запослених са којима је заснован и прекинут радни однос;
- годишњем извештају о стању заштите безбедности и здравља на раду, мерама за побољшање услова рада и заштите здравља запослених;
- расподели добити по годишњем рачуну;
- предлогу годишњег програма пословања Послодавца;
- предлозима одговарајућих аката и одлука, којима се у складу са овим Колективним уговором уређују питања из области рада, зарада, материјално-социјалног положаја као и друга питања значајна за запослене.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe репрезентативног синдиката достављене пре или на самој седници надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлука и да о њима заузме став.

Члан 150.

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

- коришћење адекватног радног простора у складу са просторним могућностима Послодавца, а распоред коришћења одређује се према броју регистрованих чланова о чему одлучују представници синдиката;
 - стручну и административну помоћ (правни и економски послови: израду завршног рачуна и материјално-финансијске активности синдикалне организације, послови из области заштите здравља и безбедности на раду);
 - административно техничке услове за рад, коришћење телефона, телефакса, ПЦ рачунара, апарата за копирање и умножавање, за обављање послова везаних на основу синдикалне активности;
 - обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада, обрачунава и наплаћује путем платних спискова, односно приликом сваке исплате зараде, као и осталих средстава према програму рада синдиката и уплату истих на рачун синдиката;
 - организовање и одржавање синдикалних састанка чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да свој рад организују тако да не омета редовном раду и функционисању делатности послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину;
 - могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на одређеним местима, приступачним запосленима или на огласној табли Послодавца;
 - употребу превозног средства са плаћеним трошковима за одлазак на састанке и семинаре по писаном службеном позиву и приложеним картама о коришћењу превоза;
- Споразумом између директора или лица које он овласти и репрезентативног синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката, у смислу става 1. овог члана.

Члан 151.

Председник Синдиката док је на синдикалној функцији, има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова.

У случају да синдикат има мањи број чланова, председник синдиката има право на сразмерни део часова рада за синдикалне функције у односу на захтеве из става 1. овог члана.

Члан 152.

Представницима Синдиката омогућава се одсуство са рада ради реализације програмске активности, присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, и другим синдикалним активностима по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 5 радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа уз приложени позив.

Члан 153.

Послодавац не сме да својим деловањем доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 154.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (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) представника запослених (председник синдикалне организације, представник запослених у Надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланстава у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 155.

Односи између репрезентативних синдиката и Послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативни синдикати одредиће своје представнике у одбор за преговоре.

Одбор за преговоре обавезан је да најмање једном у два месеца разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативног синдиката и Послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Међусобни односи из става 1. овог члана уредиће се споразумом између директора и репрезентативних синдиката.

XVII КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**Члан 156.**

Овај уговор се закључује на период од три године, почев од дана ступања на снагу.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај Колективни уговор престаје да важи ако се учесници овог Колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 60 дана пре истека важења овог Колективног уговора.

Члан 157.

Пре истека рока из члана 156. овог Уговора, овај Уговор може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен овим Уговором.

Члан 158.

Сваки учесник овог Колективног уговора може поднети отказ овог Колективног уговора. Отказ овог Колективног уговора подноси се у писаној форми. У случају отказа, овај Колективни уговор примењује се најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог Колективног уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 3. овог члана овај Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 159.

У случају статусних и организационих промена код Послодавца, односно издвајања делова Послодавца и њиховог организовања у посебна предузећа или оснивање нових предузећа, овај Колективни

уговор примењује се на све запослене у тим предузећима најмање годину дана, у складу са законским одредбама.

Члан 160.

Сваки учесник Уговора може покренути поступак за измену и допуни овог Уговора. Учесник покретач поступка дужан је да другом учеснику у закључивању Колективног уговора достави предлог новог текста измене и допуне Колективног уговора са образложењем.

Учесници су дужни да почну преговоре у року од 15 дана од дана достављања предлога текста.

Члан 161.

Ако се учесници овог Уговора не изјасне о предлогу у року из става 2. члана 160. овог Уговора, сматраће се да су прихватили предлог за измену и допуно овог Уговора.

XVIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 162.

Послодавац се обавезује да ће осигурати реализацију свих права из синдикалног организовања запослених утврђених ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, законом и овим Уговором.

Члан 163.

Учесници овог Колективног уговора дужни су да спорове који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог Уговора, као и у примени овог Уговора, решавају мирним путем уз примену одредаба Закона о мирном решавању радних спорова.

XIX ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 164.

Запослени код Послодавца имају право на штрајк и штрајк упозорења, у складу са законом и одлуком оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка.

При утврђивању минимума процеса рада код Послодавца за време штрајка, оснивач је дужан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката код Послодавца.

Члан 165.

Штрајк се најављује најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада Скупштини општине Алексинац, органу општинске управе надлежном за комуналне делатности, Надзорном одбору, директору и синдикату ако синдикат није организатор штрајка.

Штрајкачки одбор и представници органа из става 1. овог члана дужни су да од дана најаве штрајка и за време штрајка покушају да споразумно реше спор.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један час, а најављује се органима из става 1. овог члана најкасније двадесет четири часа пре почетка штрајка.

Члан 166.

Одлуку о организовању штрајка и штрајка упозорења код Послодавца, доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених код Послодавца.

Члан 167.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- захтеве запослених;

- време почетка штрајка;

- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;

- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк;

- састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о захтевима запослених у штрајку.

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

Ако се штрајк организује окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити изван пословних просторија, односно изван круга пословног простора у коме раде запослени који учествују у штрајку.

Члан 168.

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у обављању комуналних делатности из основне делатности Послодавца, у случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца, директор, у сарадњи са председником синдиката, односно председником штрајкачког одбора и представником Скупштине општине Алексинац, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1. овог члана директор утврђује у складу са одлуком Скупштине општине Алексинац из члана 164. овог Колективног уговора.

Штрајкачки одбор дужан је да за време штрајка сарађује са Послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1. овог члана одређује директор, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најдоцније пет дана пре почетка штрајка.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, директор је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 3. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за извршавање послова на обезбеђивању минимума процеса рада.

Члан 169.

Број запослених на обезбеђивању минимума процеса рада се одређује сразмерно производним и другим резултатима рада у основној делатности Послодавца и не може бити већи од 70 % у односу на запослене ангажоване у претходном месецу.

Члан 170.

Запослени који је одређен да ради у време штрајка дужан је да обавља све послове и да извршава посебне налоге директора. У погледу права и обавеза Послодавца и запослених у случају организовања штрајка упозорења код Послодавца која нису предвиђена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о штрајку.

Члан 171.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 172.

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

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступају у складу са законом и овим Колективним уговором, не уживају заштиту утврђену законом и овим Колективним уговором.

Члан 173.

Послодавац се обавезује да неће запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим у случају ако су угрожени безбедност лица или имовине или одржавање минимума процеса рада у смислу одредаба Закона о штрајку.

Послодавац не сме да спречи запосленог да учествује у штрајку нити да употребљава принудне мере ради окончања штрајка.

Члан 174.

У погледу права и обавеза Послодавца и запослених у случају организовања штрајка или штрајка упозорења код Послодавца која нису предвиђена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о штрајку.

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 175.**

Овај Уговор закључују Оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код Послодавца и Послодавац. У име Послодавца Колективни уговор потписује директор.

Члан 176.

Овај Уговор сматра се закљученим када га потпишу Оснивач, односно орган који он овласти, овлашћени представници репрезентативних синдиката код Послодавца и директор, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли код Послодавца.

Члан 177.

Уговор се закључује у пет примерка од којих свака страна задржава по један.

Члан 178.

Овај Уговор објавиће се у "Службеном листу општине Алексинац".

Члан 179.

Одредбе овог Колективног уговора које су у супротности са Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава ("Сл.гласник РС" бр. 116/2014) не примењују се за време важења Закона.

ЗА ПОСЛОДАВЦА:
Д и р е к т о р
Будимир Марковић, с.р.

ЗА ОПШТИНУ АЛЕКСИНАЦ:
Председник Општине
Ненад Станковић, с.р.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ КОД ПОСЛОДАВЦА:

1. Председник Одбора Организације Самосталног синдиката
Предраг Обрадовић, с.р.
2. Председник Одбора Организације Синдиката "Независност"
Иван Јоцић, с.р.
3. Председник Одбора Организације Синдиката "Слога"
Катарина Лазић, с.р.

*Садржај**Рег.бр.*

- | | |
|--|----|
| 1. Колективни уговор ЈКП „Водовод и канализација“ Алексинац..... | 22 |
| 2. Колективни уговор ЈКП „Комуналне услуге“ Алексинац..... | 56 |
| 3. Садржај | 94 |

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ**

Издавач Општина Алексинац – Служба за скупштинске послове, Алексинац, Књаза Милоша бр.169,
тел.: 018/804-711, факс: 018/804-107, *излази*: по потреби, *уређује*: секретар Скупштине, *штампа*: Скупштина
општине Алексинац.