



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ

www.aleksinac.org

Година XXIII Бр. 12

11. јун 2015. године

Бесплатан примерак

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл.гласник Републике Србије", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, и 75/2014) и члана 6. и члана 106. Посебног колективног уговора за Јавна предузећа у комуналној делатности Републике Србије („Сл.гласник РС„ бр. 27/2015), Председник општине Алексинац, Репрезентативни синдикат ЈП за путеве и стамбено комуналну делатност Алексинац и директор ЈП за путеве и стамбено комуналну делатност Алексинац, дана 11.06. 2015. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ПУТЕВЕ И СТАМБЕНО КОМУНАЛНУ ДЕЛАТНОСТ ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у ЈП за путеве и стамбено комуналну делатност општине Алексинац (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора, и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

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

Члан 2.

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

- 1) заснивање радног односа
- 2) образовање и стручно усавршавање;
- 3) радно време;
- 4) одмори и одсуства;
- 5) заштита запослених;
- 6) решавање стамбених потреба;
- 7) зарада, накнада зараде и друга примања;
- 8) права запослених код промене послодавца;
- 9) вишак запослених;
- 10) забрана конкуренције;
- 11) накнада штете;
- 12) удаљење запосленог са рада;
- 13) измена уговора о раду;
- 14) престанак радног односа;
- 15) остваривање и заштита права запослених;
- 16) услови за рад синдиката;
- 17) колективни уговор;
- 18) решавање спорова;
- 19) остваривања права на штрајк и
- 20) друга питања.

Члан 3.

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

Члан 4.

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.

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 унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Правилник из става 1. овог члана доноси Послодавац по претходно прибављеном мишљењу Репрезентативног синдиката.

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа код Послодавца доноси директор, на основу годишњег програма пословања Послодавца, уз сагласност Оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Пре заснивања радног односа са новим запосленим, Послодавац је у обавези да сагледа могућност интерног распоређивања запослених.

Потреба за заснивањем радног односа код Послодавца може се оглашавати путем јавног огласа који се објављује у неком од средстава јавног информисања које одреди директор.

У случају када се потреба Послодавца за заснивање радног односа јавно оглашава, у огласу морају бити назначени послови за чије обављање се заснива радни однос и услови које морају испуњавати лица са којима се заснива радни однос за рад на тим пословима.

Директор Послодавца или лице које он овласти дужан је да о поднетим пријавама по огласу за заснивање радног односа одлучи најкасније у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава и да у истом року о томе обавести подносиоце пријава и надлежну службу за запошљавање.

Члан 7.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа Послодавцу достави све неопходне исправе којима доказује испуњеност услова за рад, утврђених општим актом Послодавца из члана 5. овог Колективног уговора.

Запослени је дужан да, пре закључивања уговора о раду, обавести Послодавца о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на могућност обављања послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

2. Уговор о раду**Члан 8.**

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

Уговор о раду закључују директор Послодавца и запослени.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писменом 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 Послодавац и запослени другачије не договоре.

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

Члан 9.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог и место његовог пребивалишта, односно боравишта;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба обављати;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;
- 14) обавезе послодавца у вези са обезбеђивањем заштите живота и здравља запосленог;
- 15) повреде радних обавеза које представљају оправдан разлог за отказ уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењује се одговарајуће одредбе закона и овог Колективног уговора.

3. Пробни рад

Члан 10.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеца.

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

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.

4. Радни однос на одређено време

Члан 11.

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца. Под прекидом рада из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

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

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи за обављање послова за које су прописани посебни услови рада 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 13.

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 о Послодавца из члана 5. овог Колективног уговора.

Приправнички стаж траје:

- 1) за запослене са средњом стручном спремом - 6 месеци,
- 2) за запослене са вишом стручном спремом - 9 месеци,
- 3) 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 приправничког испита.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 14.

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

Послодавац је дужан да о свом трошку изврши атестирање квалификација запослених ако их запослени није имао и од њега нису захтеване приликом заснивања радног односа.

У случају организационих, техничких, економских или власничких промена, Послодавац је дужан да обезбеди потребна средства за стручно усавршавање, квалификацију и преквалификацију запослених, као и запослених за чијим је радом престала потреба због ових промена, а ради упућивања на рад код другог послодавца или самосталног рада на алтернативним пословима у кућној режији.

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 15.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим Колективним уговором није другачије одређено.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 36 часова недељно, нити дуже од 8 часова дневно.

2. Непуно радно време

Члан 16.

Непуно радно време је радно време краће од радног времена одређеног у члану 15. овог Колективног уговора.

3. Скраћено радно време

Члан 17.

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 18.

У случајевима предвиђеним законом, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) на основу писменом 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.

Решење из претходног става овог члана Послодавац није дужан да достави у случају више силе када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице.

Запослени није дужан да ради прековремено само у случајевима ако закон и акти Послодавца прописују за радна места са посебним условима рада радно време краће од пуног радног времена.

Члан 19.

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

- 1) за ноћни прековремени рад није обезбедио запосленом превоз до места становања до места рада и назад, осим ако је обезбеђен редован превоз који омогућава благовремени превоз запоселног;
- 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 запоселеног.

Члан 20.

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 8 часова недељно.

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

Члан 21.

Послодавац је у обавези да свака три месеца обавештава Репрезентативни синдикат о прековременим часовима оствареним код Послодавца, о пословима и разлозима који су условили потребе за прековременим радом, као и о извршеним организационо-кадровским променама у циљу смањења прековременог рада.

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, а радни дан траје 8 часова.

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 или турнусима и радна недеља може да траје дуже од 5 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 5 дана пре промене распореда радног времена.

Изузетно Послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краће 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 не буде дуже од пуног радног времена.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 25.

У случају прерасподеле радног времена у смислу члана 24. овог Колективног уговора, Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење дневног и недељног одмора у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана, као и одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 26.

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

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

Члан 27.

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 ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни и недељни одмор

Члан 28.

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.

Члан 29.

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 30.

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 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.)

Члан 31.

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

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

- 1) по основу доприноса на раду на предлог руководиоца;
- 2) по основу услова рада;
- 3) по основу радног искуства;
- 4) по основу степена образовања и оспособљености за рад;
- 5) по основу инвалидности и
- 6) по основу бриге о деци и члановима уже породице.

Члан 32.

1. По основу доприноса на раду, годишњи одмор може да се увећа до 5 дана и то на предлог непосредног руководиоца.

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

- 1) за послове возаче 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;
- 2) 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;
- 3) за послове на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем или на којима је скраћено радно време - 4 радна дана;

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

- 1) до 10 година радног искуства - 1 радни дан;
- 2) од 10 до 20 година радног искуства - 2 радна дана;
- 3) од 20 до 30 година радног искуства - 3 радна дана;
- 4) преко 30 година радног искуства - 4 радна дана.

4. По основу степена образовања и оспособљености за рад, годишњи одмор запосленог увећава се, и то:

- 1) запосленима са I или II степеном стручне спреме - 1 радни дан;
- 2) запосленима са средњом стручном спремом (III или IV степен, односно KB) - 2 радна дана;
- 3) запосленима са V и VI степеном стручне спреме, односно VKB радника - 3 радна дана;
- 4) за послове са високом стручном спремом - 4 радна дана.

5. По основу инвалидности, инвалиду рада или војном инвалиду годишњи одмор увећава се за 3 радна дана.

6. По основу бриге о деци и члановима уже породице, самохраном родитељу са једним или више деце до 14 година старости -2 радна дана, а родитељу 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, годишњи одмор увећава се за 5 радних дана.

Члан 33.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или са навршених 60 година живота 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 34.

Годишњи одмор се утврђује сабирањем дана по свим критеријумима из члана 32. овог Колективног 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 33. овог Колективног уговора, не може да траје дуже од 30 радна дана.

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

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

Члан 35.

Решење о годишњем одмору, поред наведеног укупног броја радних дана годишњег одмора садржи и број дана годишњег одмора по сваком од критеријума из члана 32. овог Колективног уговора.

Члан 36.

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 годишњих одмора, запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора најмање 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Изузетно, на захтев запосленог решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Члан 37.

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

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

Накнада из става 2. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 38.

Запослени који у току године остварује право на одлазак у пензију има право на пун годишњи одмор за ту календарску годину.

Запослени коме је Послодавац отказао уговор о раду зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право коришћења годишњег одмора пре истека отказаног рока.

Запослени који је проглашен технолошким вишком има право на коришћење годишњег одмора у трајању колико му припада за текућу календарску годину.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

3. Плаћено одсуство**Члан 40.**

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године у случају:

- 1) ступања запосленог у брак - 5 радних дана,
- 2) склапања брака свог детета - 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге запосленог - 5 радних дана,
- 4) теже болести члана уже породице - 5 радних дана,

- 5) заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 3 радна дана,
- 6) селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта - 1 радни дан, а ван места пребивалишта - 3 радна дана,
- 7) учествовања на радно производним такмичењима који организује Репрезентативни синдикат - у трајању такмичења, а најдуже 5 радних дана,
- 8) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених који раде на пословима са повећаним ризиком - 5 радних дана,
- 9) превенција инвалидности или рехабилитације, по писменој препоруци - упуту здравствене установе, ако трошкове сноси Синдикат, за време на које је упућен, а најдуже 5 радних дана,
- 10) полагање стручног или другог испита - 2 радна дана, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године;

Поред права на плаћено одсуство у случајевима из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) 5 радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) 2 дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 3) 5 дана за давање ткива или органа у хумане сврхе.

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

4. Неплаћено одсуствовање

Члан 41.

Запосленом се на његов захтев, може да одобри одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- 1) полагање испита - до 5 радних дана;
- 2) полагање испита на постдипломским студијама - 1 радни дан за сваки испит;
- 3) полагање испита за брањење докторске дисертације - до 5 радних дана;
- 4) неговање болесног члана уже породице - 5 радних дана;
- 5) завршавање приватних послова које запослени мора лично да обави у месту становања - 1 радни дан, а ван места становања - 3 радна дана;
- 6) учествовања у културно-уметничким, спортским или другим манифестацијама - најмање 1 радни дан, а највише 5 радних дана у току календарске године, у зависности од удаљености места одржавања и трајања манифестације.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачке 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Изузетно од става 1. овог члана, запосленом се може одобрити неплаћено одсуство ради завршавања неодложних приватних послова у трајању до 30 календарских дана, ако послодавац оцени да то неће битно пореметити организовање процеса рада код послодавца.

Члан 42.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

Члан 43.

О одобравању плаћеног и неплаћеног одсуства одлучује директор Послодавца на образложени писмени захтев запосленог уз који се прилажу исправе којима се доказује постојање разлога због којих се тражи одсуство.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44.

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 45.

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:

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

Члан 46.

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 здравља на раду, подразумевају се:

- 1) Радна месата на којима постоји повећан 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 испуњавају 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 47.

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

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

2) Посебни видови заштите живота и здравља на раду

Члан 48.

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.

VII ОДГОВОРНОСТИ У ОБЕЗБЕЂИВАЊУ И СПРОВОЂЕЊУ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

1. Послодавац

Члан 49.

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 запоселне и њиховог представника о увођењу нових технологија и средства 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 запоселне за безбедан рад;
- 5) обезбеди запосленима коришћење средства и опреме за личну заштиту на раду;
- 6) обезбеди одржавање средства за рад и средства 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 запоселних 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 50.

Запослени који организује и непосредно руководи процесом рада (руководилац сектора, радне јединице или службе), у складу са Законом о безбедности и здравља на раду и правилницима који проистичу из тог закона, препоруке Министарства рада, стандардна и норматива у одређеној области коју непосредни руководилац обавља и позитивне праксе а у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова, сваки у свом делокругу, одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду, а нарочито:

- 1) да се запослени распоређује на радно место (послове) на коме су спроведене мере безбедности и заштите здравља на раду;
- 2) да се запосленом поверавају задаци који неће имати штетне последице на његово здравствено стање и безбедност;
- 3) да приступ зонама где постоји опасност имају само запоселни којима су дата одговарајућа упутства за безбедан рад;
- 4) 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;
- 5) 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;
- 6) да се запосленом могу дати на употребу оруђа за рад само ако је предходно утврђена њихова исправност, на начин и по поступку прописаном законом;
- 7) да запослени може да ради само у радној средини где су хемијске и физичке штетности у дозвољеним границама;
- 8) да се средства рада, односно средства и опреме личне заштите на раду искључе из употребе, ако су неисправна и ако због насталих промена угрожавају живот или здравље запослених;
- 9) да се средства рада, односно средства и опреме личне заштите на раду користе према њиховој намени и да их употребљавају само запоселни којима су поверена;

- 10) да се за време рада не користи алкохол или друга средства зависности, да запослени који је под утицајем алкохола или других средства зависности буде удаљен са рада и да не пуши на местима где то није дозвољено;
- 11) да запосленог при распоређивању на радно место упозна са опасностима, штетностима и мерама заштите на раду;
- 12) 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;
- 13) да забрани рад запосленом који није оспособљен за безбедан рад;
- 14) 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 преузимају 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 51.

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 најмање IV степен геодетске, грађевинске или машинске струке, стручни испит у складу са законом, с обзиром на делатност Послодавца.

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

- 1) учествује у припреми акта о процени ризика;
- 2) врши контролу и даје савете Послодавцу у планирању, избору, коришћењу и одржавању средства 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.

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.

Запослени који обавља послове безбедности и здравља на раду је самосталан у обављању својих послова и има право приступа свим потребним подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

4. Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 52.

Средства и опрема за личну заштиту на раду утврђују се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду Предузећа и Правилником о личним заштитним средствима за свако радно место (послове), сходно прописаним условима за рад и мерама заштите на раду, законским обавезама и прописаним мерама за деалатност.

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

5. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 53.

Ради праћења сперовођења 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 репрезентативни синдиката, два представника Послодавца и лица које код Послодавца обавља послове безбедности и здравља на раду.

Лице за безбедност и здравље на раду код Послодавца је један од чланова Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 54.

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 55.

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:

- 1) разматра питања из области безбедности и здравља на раду и екологије и даје предлоге у вези с њима;
- 2) разматра предлоге општих аката Послодавца којима се регулишу односи и питања која битно утичу на услове рада запослених и безбедности и здравље на раду;
- 3) остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и здравља на раду и заштите од пожара;
- 4) прати примену одредаба овог Колективног уговора којима је уређена област безбедности и здравља на раду;
- 5) анализира стање безбедности и здравља на раду и предлаже мере за њихово побољшање;
- 6) 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;
- 7) предлаже и захтева увођење превентивних мера заштите запослених;
- 8) покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и програм заштите запослених на таквим пословима;
- 9) разматра извештаје о здравственом стању запослених на основу периодичних лекарских прегледа и контролише уредност обављених прегледа запослених;
- 10) разматра повреде на раду и професионална обољења, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за њихово спречавање;
- 11) посредује у преговорима за накнаду штете коју запослени претрпи услед повреде на раду или професионалне болести;
- 12) 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.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**Члан 56.**

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

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

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,
- 3) других примања, у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом из претходног става овог члана подразумева се зарада која садржи порезе 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

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) цене рада по коефицијенту;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Члан 58.

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

Основна зарада из ст.1 овог члана утврђује се у месечном новчаном износу.

Коефицијент посла утврђују 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 утврђују 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	1,33
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

Члан 59.

На основу критеријума из члана 58. став 1. овог Колективног уговора, сви послови код Послодавца разврставају се у следеће групе и са следећим распоном коефицијента:

Прва група

Обухвата најједноставније послове за које је потребно основно образовање- – лице без стручне спреме, односно НКВ радник (запослени физички радник почетник).

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

Друга група

Обухвата послове НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови мање сложености на одржавању путева, путних објеката и путних појаса, одржавање хигијене пословних просторија и други најједноставнији послови из области путарске и комуналне делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се од 1,10 - 1,15.

Трећа група

Обухвата послове полуквалификованог запосленог, са радним искуством (најмање шест месеци), као што су : сложенији послови одржавања путева, путних објеката и путних појаса,, као и послови на постављању и обележавању саобраћајне сигнализације и др.

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

Четврта група

Обухвата средње сложене послове и разноврсне послове КВ запосленог у одржавању путева, путних објеката и путног појаса, послови постављања-обележавања саобраћајне сигнализације и пружању стамбено-комуналних услуга.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,30 - 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 врсту послова утврђује се у распону од 1,35 - 1,50.

Шеста група

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, високо квалификованих радника запослених у одржавању путева, путних објеката, путног појаса, постављање и обележавање саобраћајне сигнализације, аутомеханичарски, возачки послови, послови руковоаца грађевинским машинама, административно-технички, магационерски послови и др., а који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,50 - 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 рада и друге сличне послове.

За обављање ових послова потребна је виша или средња школска спрема.
Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70 - 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 од 2,20- 2,60.

Девета група

Обухвата најсложеније послове високе или више стручне спреме у процесу обављања послова из области путарских и осталих стамбено-комуналних делатности.

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

Коефицијенти за све послове систематизоване у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова су следећи:

Ред.бр.	Шифра	Врста послова према сложености, одговорности и условима рада - радна места	Коефицијент
1.		Директор	3,90
2.		Заменик директора	3,20
I		Технички сектор	
3.		Руководилац техничког сектора	2,90
II		Одељење техничке припреме	
4.		Референт техничке припреме	2,60
III		Одељење изградње и одржавања путева, улица и комуналних објеката	
5.		Инжењер градилишта	2,20
6.		Пословођа градилишта	1,85
7.		Грађевински техничар-геометар	1,60
8.		Путар I	1,40
9.		Путар II	1,30
10.		Путар III	1,00
11.		Зидар-тесар-армирач-путар	1,40
12.		Електричар-путар	1,40
13.		Бравар-варилац-путар	1,40

14.		Помоћник бравара-вариоца	1,20
IV		Одељење механизације и одржавања	
15.		Шеф механизације и одржавања	2,20
16.		Аутомеханичар-возач-путар	1,60
17.		Аутоелектричар-возач-путар	1,40
18.		Вулканизер-возач-путар	1,50
19.		Возач-путар I	1,55
20.		Возач-путар	1,50
21.		Руководилац грађ.машина и опреме-возач-путар	1,55
22.		Помоћник руковооца грађ.машина и опреме-возача-путара	1,30
23.		Руководилац лаких грађ.машина-путар	1,20
24.		Помоћник руковооца лаких грађ.машина-путара	1,00
V		Сектор за финансиско-рачуноводствене и комерцијалне послове	
25.		Руководилац за финансијско-рачуноводствене и комерцијалне послове	2,80
26.		Референт за економско-комерцијалне послове	2,60
27.		Контиста-књиговођа	2,35
28.		Благајник-књиговођа	1,75
29.		Ликвидатор-службеник за јавне и друге набавке	1,85
30.		Магационер	1,60
VI		Сектор за правне, кадровске и опште послове	
31.		Руководилац правних, кадровских и општих послова	2,80
32.		Референт безбедности и здравља на раду	1,80
33.		Администратор	1,60

34.	Дежурни на плацу-чувар-путар	1,30
35.	Чистач-курир-кафе кувар	1,20

Члан 60.

Запослени има право на пун износ основне зараде за пуно радно време проведено на раду и радни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима, у јединственом износу за све запослене.

Члан 61.

Вредност радног часа у складу са утврђеном масом зараде 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.

Члан 62.

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.

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 оствареног резултата.

2. Остварени резултати рада

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

Радни учинак запосленог утврђује послодавац на образложени предлог непосредног руководиоца.

Члан 65.

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 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 машина;
- 5) оствари боље резултате од стандардних у отклањању кварова на уређајима;
- 6) уз редовно обављање својих послова, у обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
- 7) успешно обави послове у ванредним околностима и условима, по ванредном позиву, или радном налогу;

- 8) у обављању послова оствари уштеде у материјалним трошковима;
- 9) оствари допринос у тимском раду;
- 10) буду прихваћене његове иновације и рационална решења ван стандардних и техничких затечених;
- 11) искаже ванредан напор у ванредним околностима;
- 12) оствари допринос унапређењу пословања и повећању прихода од 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;
- 5) одбија да заврши послове, делегиране од непосредног руководиоца, а који су у складу са Правилником о систематизацији;
- 6) врши чињење или не чињење одређених радњи или делегираних послова, чиме проузрокује материјалну или нематеријалну штету предузећу;

Оцењивање обима послова врши се на основу:

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

Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- 1) квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- 2) сложености извршених послова;
- 3) стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- 4) степена испољене одговорности у раду;
- 5) поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- 6) рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- 7) пословног односа према корисницима услуга;
- 8) степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- 9) тачности и прецизности испољених у раду;
- 10) броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција;
- 11) одбијања послова, односно радних задатака;
- 12) нечињење радњи које би омогућиле поспешивање пословања.

Члан 66.

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 и стандардима из члана 65. овог Колективног уговора.

Члан 67.

Директор одлучује о исплати 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.

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 допринио пословању Послодавца.

3. Увећана зарада

Члан 69.

Основна зарада запосленог увећава се за:

- 1) рад на дан 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, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) за 26% од основице;
- 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту минули рад) 0,4% од основице;
- 5) за рад недељом 10% од основице;
- 6) 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.

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.

Основицу за обрачун и исплату увећане зараде из ст.1. и 3. овог члана чини основна зарада запосленог утврђена у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором и уговором о раду, сразмерно оствареном временуведеном на раду.

4. Зарада приправника

Члан 70.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

5. Минимална зарада

Члан 71.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увиђењу минималне зараде.

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.

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

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду:

- за рад на празник који је нерадан дан,
- ноћни рад
- прековремени рад
- минули рад.

Запослени има право на топли оброк и регрес и друга примања која се сматрају зарадом. Основица за обрачун ових увећања је минимална зарада запосленог.

6. Накнада зараде

Члан 72.

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

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћење 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 необезбеђивања 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 друкчије одређено;
7. стручног усавршавања на које је упућен од стране Послодавца, учешћа на радно-производним, спортском такмичењу, иновација и другим облицима стваралаштва.

Члан 73.

Запослени има право на наканду 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, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је привремена 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

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

Члан 74.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом о раду, 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 75.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, а која не може бити мања од минималне зараде утврђена у складу са законом, у следећим случајевима:

- 1) за време чекања за премештај на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, односно на остваривање права по основу престанка потребе за радом запосленог;
- 2) за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању;
- 3) за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације, на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању.

Члан 76.

Зарада запосленом исплаћује се у два дела, најкасније до задњег дана 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 77.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају имају сви запослени у висини цене превоза у јавном саобраћају - градски превоз, приградски или међуградски превоз. Трошкове превоза послодавац ће исплатити у готовом у висини цене организованог превоза градске, приградске или међуградске карте у зависности од места пребивалишта запосленог;
- 2) накнаду за време проведено на службеном путовању у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику до неопорезивог износа (дневница за службено путовање у земљи);
- 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 службеног пута у иностранство под условима и у висини утврђеној посебним прописима којима се уређује службени пут у иностранство;
- 5) накнаду трошкова превоза на службеном путовању сопственим возилом, а највише до неопорезивог износа;
- 6) накнаду за исхрану у току рада и
- 7) накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 78.

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 79.

Запосленом се за време службеног путовања признаје цела дневница 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.

На службеном путу у земљи по једном путном налогу запослени може провести најдуже пет радних дана.

Члан 80.

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.

Службено путовање у иностранству 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.

Члан 81.

Запослени упућен на службено путовање, дужан је, да најкасније у року од 24 часа 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 слично подлеже одговорности за повреду радне обавезе.

Члан 82.

За време службеног путовања у земљи и иностранству запослени има право на накнаду стварних трошкова превоза превозним 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 обавезну прилагање плаћене карте за превоз пртљага (маркице и сл.).

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 3% просечне зараде по запосленом исплаћене у претходном месецу у Републици Србији.

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 и при обрачуну накнаде трошкова на службеном путу.

Члан 83.

Послодавац је дужан да запосленима на име накнаде трошкова исхране у току рада месечно исплати 250,00 динара дневно са порезом и доприносима.

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

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.

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом исплати регрес за коришћење годишњег одмора, 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.

Послодавац је дужан д **Члан 85.**

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 86.

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 супер бензина сопственог возила за сваки пређени километар, а највише до неопорезивог износа, по приложеним рачунима.

8. Друга примања

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- 1) Отпремнину при одласку у пензију у висини износа три зараде који 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 статистике, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) Накнада 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) а највише до неопорезивог 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, деца запосленог и родитељи.
Одлуку о исплати доноси Директор.

Члан 88.

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

- 1) 10 година радног стажа - у висини од 1/3 последње просечне бруто зараде у предузећу;
- 2) 20 година радног стажа -у висини од 2/3 последње просечне бруто зараде у предузећу;
- 3) 30 година радног стажа -у висини од једне послење просечне бруто зараде у предузећу;

О исплати јубиларне награде запосленима одлуку доноси директор, а јубиларна награда исплаћује се запосленом у току календарске године у којој је стекао право на исплату јубиларне награде, или када се стекну услови.

Члан 89.

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, Паркинсонова болест, епилепсија, итд, тежа психотична и психоневротична стања и болести (стационарно лечење и дневна болница), тежи облик остеопорозе и реуматоидног артритиса, бронхијална стма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило).

- 2) 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 структуре коју образује директор;
- 3) у случају смрти 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;

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 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.).

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

Одлуку о исплати и висини солидарне помоћи доноси Директор.

Члан 90.

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, а највише до неопорезивог износа;
- 2) школовање у средњем образовању - у висини 50% просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије 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 привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате стипендије, а највише до неопорезивог износа.

Члан 91.

О додели стипендије деци запослених у случајевима из члана 91. 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 92.

Директор је дужан да размотри иницијативу синдиката за одобравање зајма запосленима ради набавке огрева, зимнице и ухбеника 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:

- 1) 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,
- 2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец,
- 3) враћање зајма се врши из зараде запосленог најдуже у толико месечних рата колико их има закључно са завршетком календарске године,
- 4) нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 93.

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 94.

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 осигурању у случајевима из става 1. и 2. овог члана доноси Директор у складу са прописаним поступком јавних набавки.

Члан 95.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва уређују се правилником или уговором између Послодавца и запосленог.

Члан 96.

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 обрачунавају се у корист репрезентативних синдиката код Послодавца.

Ако код послодавца има више репрезентативних синдиката, средства из претходног члана Послодавац обрачунава износ у проценту који одговара износу исплаћених зарада чланова репрезентативних синдиката у односу на укупан износ исплаћених зарада члановима репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да посебним актом утврди критеријуме и начин и поступка за коришћење средстава из става 1. овог члана.

Средства из става 1. овог члана репрезентативни синдикати не могу користити без сагласности Директора.

9. Обрачун зараде и накнаде зараде**Члан 97.**

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обраун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који ниј 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 накнада 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.

10. Евиденција зараде и накнаде зараде**Члан 98.**

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.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор Послодавца или запослени кога он то писмено овласти.

11. Заштита зараде и накнаде зараде**Члан 99.**

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.

IX ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**Члан 100.**

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 101.

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

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

Члан 102.

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

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлoзима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Члан 103.

Одредбе члана од 101. до 103. овог Колективног уговора примењују се и у случају промене власништва над капиталом Послодавца.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 104.

У случајевима предвиђеним законом, Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених.

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 пословања 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 105.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да на предлог програма из члана 104. став 2. 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, самозапошљавањ 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.

XI КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 106.

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

- 1) здравствено стање,
- 2) социјално и имовно стање запосленог и број издржаваних лица или лица неспособних за самостално старање и издржавање,
- 3) дужина радног стажа,
- 4) резултати рада,

- 5) одговарајућа стручна спрема,
- 6) рад на радном месту са посебним условима рада.

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.

Надзор над спровођењем методологије 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 споразумо од лица изван предузећа.

Комисија из става 4. 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 107.

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 106. став 3. овог Колективног уговора, уколико сматра да при утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба нису правилно примењени критеријуми из члана 106. став 1. овог Колективног уговора.

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

XII ЗАШТИЋЕНЕ КАТЕГОРИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

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

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

XIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ СУ ПРОГЛАШЕНИ ЗА ВИШАК

Члан 109.

Пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог услед технолошких, еколошких или организационих промена, Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у висини од 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.

Зарадом у смислу 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 два дана пре истека рока отказа Уговора о раду.

У случају да Послодавац не изврши исплату отпремнине у износу и року из става 1. и 3. овог члана, запосленом се не може отказати Уговор о раду.

Члан 110.

Уколико, у случају престанка потребе за њиховим радом, запослени (мушкарац) са преко 30 година стажа осигурања од којих најмање пет година навршених код Послодавца или запослени (жена) са преко 25 година стажа осигурања, од којих најмање пет година код Послодавца, буду премештени на друге послове, задржавају право да им се зарада утврђује на основу основне зараде посла са кога су премештени, ако је то за њих повољније.

Члан 111.

Запослени коме је због престанка потребе за његовим радом престао радни однос, има право првенства у односу на друге кандидате након расписивања огласа за попуно упражњених или нових послова код Послодавца, у року од две године од дана отказа уговора о раду за запослене до 5 година стажа и 3 године за остале, уколико испуњавају предвиђене услове.

XIV 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 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.

Забрана конкуренције по престанку радног односа код Послодавца може се уговорити само у случају ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити накнаду штете у уговореној висини.

XV 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.

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 прозрокованој 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 од 3 члана коју образује директор.

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 оштећене 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.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи директору да запослени накнади штету у више рата или да се накнада штете умањи за одређени проценат.

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 претходог 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 три 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.

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, у складу са законом.

Члан 121.

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

XVII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 122.

Запослени се привремено удаљује са рада у случајевима и под условима предвиђеним законом и овим Колективним 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 запослног такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока од 8 дана од дана достављања упозорења за наводе упозорења.

Члан 123.

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

Члан 124.

Удаљење из члана 123. 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 учињеном на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

XVIII 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) у случају измене новчаног износа основне зараде и елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог, рокова за исплату зараде и других примања на која запослени има право; измене колективног уговора, односно правилника о раду на које се позива у уговору о раду са запосленим и у случају измене у трајању дневног и недељног радног времена.

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:

- 1) промена у организацији и технологији рада код Послодавца;
- 2) престанка потребе за обављањем послова које је запослени обављао услед технолошких, економских или организационих промена код Послодавца;
- 3) систематизација нових послова или измена у систематизацији послова код Послодавца;
- 4) кад је то потребно ради бољег коришћења стручне спреме и радних способности запосленог;
- 5) када запослени писмено затражи премештај на друге послове, ако се то не противи потребама процеса рада код Послодавца;
- 6) потребе за заменом запосленог који привремено одсуствује са рада у складу са законом;
- 7) повећања или смањења обима одређених послова код Послодавца;
- 8) попуна упражњених послова код Послодавца

Члан 127.

Измена уговорених услова рада и закључење анекса уговора о раду са запосленим врши се на основу понуде директора уз навођење разлога због који се запосленом нуди измена уговорених услова рада.

Члан 128.

Запослени је дужан да се о понуди Послодавца за измену уговорених услова рада писмено изјасни у року од осам дана од дана пријема понуде.

Сматраће се да је запослени одбио понуду послодавца за измену уговорених услова рада и за закључење анекса уговора о раду ако се о понуди не изјасни у року из става 1. овог члана.

Члан 129.

Послодавац је дужан да у акту из члана 5. овог Колективног уговора утврди радна места на која се може преместити запослени са смањеним или измењеним радним способностима (запослени-инвалид рада) према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђена инвалидност, односно опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, односно обављање другог одговарајућег посла.

2. 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.

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

XVIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 132.

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

1. Отказ од стране запосленог

Члан 133.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најкасније 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране Послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, овим Колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду, запослени има сва права из радног односа као и у случају да му је незаконито престао радни однос.

2. Отказ од стране послодавца

Члан 134.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у случајевима и под условима предвиђеним Законом.

Члан 135.

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

-ако је правоснажно 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 41.овог Уговора.

Члан 136.

У уговору о раду којим запослени заснива радни однос код Послодавца уносе се следеће повреде радних обавеза које представљају оправдан разлог за отказ уговора о раду запосленом ако их је учинио својом кривицом:

- 1) Неизвршавање или несавесно и неблаговремено извршавање радних обавеза запосленог које произилазе из описа послова за чије обављање је засновао радни однос;
- 2) Незаконито располагање средствима Послодавца или коришћење средстава Послодавца у приватне сврхе;
- 3) Злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења (стварање незаконите користи за себе, предузеће или треће лице);
- 4) Повреда прописа о безбедности и здрављу на раду. Прописа о заштити од пожара или експлозије, од елементарних непогода или штетног деловања отровних и других опасних материја или општих аката Послодавца којим је регулисано поступање запослених у наведеним областима;
- 5) Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом Послодавца;
- 6) Давање нетачних података ако је то било од битног утицаја на доношење одлука овлашћених лица и органа код Послодавца или обмањивање запослених у погледу њихових права по основу радног односа;
- 7) Организовање политичких странака код Послодавца;
- 8) Одбијање извршавања радних налога издатих од стране овлашћеног лица код Послодавца када за то нису постојали оправдани разлози;
- 9) Подношење на обрачун и исплату фиктивних обрачуна, рачуна или извештаја са нетачним подацима, у намери да се за себе, другог запосленог или друга лица прибави неоправдана имовинска корист или да се другом причини штета;

- 10) Нетачно евидентирање и исказивање резултата радних учинака запослених од стране непосредно руководиоца у намери да се за себе, групу запослених или
- 11) организациону јединицу код Послодавца неосновано оствари увећање зараде;
- 12) Проузроковање намерно или крајњом непажњом знатне материјалне штете Послодавцу;
- 13) Фактурисање и наплата испоручених прозивода, односно извршених услуга супротно важећим ценовницима, односно одлукама о ценама;
- 14) Кршење забране конкуренције за време трајања радног односа.

Поред повреда радних обавеза из става 1. овог члана, уговором о раду са запосленим могу се утврдити и друге повреде радних обавеза у зависности од врсте и описа послова које запослени обавља према уговору о раду.

Члан 137.

Сматраће се да запоселни не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно да је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца у случају:

- 1) Не поштују утврђено радно време код Послодавца, односно ако неоправдано закашњава на посао или без одобрења непосредног руководиоца излази са посла у току или пре завршетка радног времена најмање три пута у току месеца;
- 2) Не оправдано изостаје са посла пет радних дана узастопно или седам радних дана са прекидима у току три узастопна месеца;
- 3) Има недолично понашање према странкама или другим запосленим код Послодавца (свађе, увреде и сл.);
- 4) Одбија потребну сарадњу са другим запосленим због личне нетрпељивости или из других неоправданих разлога или својим понашањем омета рад других запоселних;
- 5) Изазива неред или учествује у тучи у току радног времена или на службеном путу;
- 6) Долази на рад у алкохолисаном стању или употребљава алкохол у радно време, а овакво понашање се понови најмање три пута у току године;
- 7) 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 не благовремено достави доказ о трајању привремене спречености за рад услед болести (дознака).

Члан 138.

Послодавац може Запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смисли члана 137. овог уговора, ако сматра да постоји олакшавајуће околности или да повреде 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 од 10% основне зараде запосленог за месец у коме је ноовчана 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.

3. Поступак у случају отказа

Члан 139.

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.

Послодавац је дужан да упозорење из става 1. овог члана достави синдикату чији је запослени члан, а синдикат је дужан да своје мишљење о наводима из упозорења достави у року од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 140.

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

Члан 141.

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.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду**Члан 142.**

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 учешће 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 143.

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 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 одговоарајућу потврду овлашћеног лекара.

Члан 144.

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.

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.

XIX ОСТВАРИВАЊЕ И ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 145.**

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

Члан 146.

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 147.

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

XX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 148.

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 149.

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 150.

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

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

Члан 151.

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 одлаза ван свог места рада, за потребе Синдиката, издаје се налог за путовање.

Средства за покриће трошкова путовања из става 2. овог члана, исплаћује се на терет послодавца на терет Послодавца

Члан 152.

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 153.

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 Репрезентативног синдиката.

Члан 154.

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 зараде.

XXI КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 155.

Овај Колективни уговор закључен је на период од три године.

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

Члан 156.

Пре истека рока из члана 155. овог Колективног уговора, овај Колективни уговор може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен овим Колективним уговором.

Члан 157.

Сваки учесник овог 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 158.

У случају статусних и организационих промена код Послодавца, односно издвајање 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 159.

Измене и допуне овог Колективног уговора може тражити сваки од учесника овог Колективног уговора подношењем писмено образложеног предлога осталим учесницима.

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

Члан 160.

Ако се учесници овог Колективног уговора не изјасне о предлогу у року из става 2. члана 159. овог Колективног уговора сматраће се да су прихватили предлог за измену и допуну овог Колективног уговора.

XXII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 161.

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

Члан 162.

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

Уколико мирним путем спор не буде решен, учесници у закључивању и примени овог Колективног уговора, могу пред надлежним судом да остваре заштиту својих права.

XXIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 163.

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 164.

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 165.

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

Члан 166.

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

- 1) захтев запослених;
- 2) време почетка штрајка;
- 3) место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- 4) састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених, преговара 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 167.

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у обављању 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 165. став 1. 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 168.

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 ангазоване у претходном месецу.

Члан 169.

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

Члан 170.

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 171.

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 172.

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 173.

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.

XXIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 174.**

Овај Уговор закључују Оснивач, односно орган који он овласти, Репрезентативни синдикат код Послодавца и Послодавац.

У име Послодавца Колективни уговор потписује директор.

Члан 175.

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 табле код Послодавца.

Члан 176.

Ступањем на снагу овог Колективног Уговора, престаје да важи Правилник о раду Послодавца бр. 1732/6 од 25.12. 2014 године.

Члан 177.

Уговор се закључује у шест примерака од којих свака страна задржава по два.

Члан 178.

Овај Колективни уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу општине Алексинац“.

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

Д и р е к т о р

ДРАГОСЛАВ НЕНАДОВИЋ, с.р.

ЗА ОПШТИНУ АЛЕКСИНАЦ:

Председник Општине

НЕНАД СТАНКОВИЋ, с.р.

ЗА СИНДИКАЛНУ ОРГАНИЗАЦИЈУ КОД ПОСЛОДАВЦА:

Председник синдикалне организације

МИЛАН АРСИЋ, с.р

САДРЖАЈ*Рег.бр.**Страна*

- | | |
|---|-----|
| 1. Колективни уговор Јавног предузећа за путеве и стамбено комуналну делатност општине Алексинац..... | 134 |
| 2. Садржај | 172 |

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ**

Издавач Општина Алексинац – Служба за скупштинске послове, Алексинац, Књаза Милоша бр.169, тел.: 018/809-011, *излази:* по потреби, *уређује:* секретар Скупштине, *штампа:* Скупштина општине Алексинац.