

Н а ц р т

На основу члана 246. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014,13/2017-Одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење), члана 4. Оснивачког акта Јавног комуналног предузећа „Дунав Велико Грађиште“ („Сл. Гласник општине Велико Грађиште“ бр. 16/2016 , 28/2016 и 33/2020) и члана 40. Статута општине Велико Грађиште („Сл. Гласник општине Велико Грађиште“ бр 2/2019)

Скупштина општине Велико Грађиште на _____ седници, која је одржана дана _____ 2022 године донела је,

РЕШЕЊЕ О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ДУНАВ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ“ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ

- I. **ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ** на Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Дунав Велико Грађиште“ Велико Грађиште, заведен под бројем 023-36/2022-01-2.
- II. **ОВЛАШЋУЈЕ СЕ** Председник општине Велко Грађиште Драган Милић да у име оснивача закључи Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Дунав Велико Грађиште“ Велико Грађиште.

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

У складу са чланом 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014,13/2017-Одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење) лице овлашћено за заступање и представљање послодавца доставило је Председнику општине нацрт Колективног уговора код послодавца ЈКП „Дунав Велико Грађиште“. Представник репрезентативног синдикада заједно са представником послодавца и представником оснивача водили су колективне преговоре те је коначни текст колективног уговора утврђен дана 17.11. 2022. године.

Чланом 4. Оснивачког акта Јавног комуналног предузећа „Дунав Велико Грађиште“ („Сл. Гласник општине Велико Грађиште“ бр. 16/2016 , 28/2016 и 33/2020) прописано је да је оснивач ЈКП „Дунав Велико Грађиште“ Општина Велико Грађиште, као и да права оснивача остварује Скупштина општине Велико Грађиште.

Због свега напред наведеног а све у вези са чланом 246. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014,13/2017-Одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење) као и чланом 4. Оснивачког акта Јавног комуналног предузећа „Дунав Велико Грађиште“ („Сл. Гласник општине Велико Грађиште“ бр. 16/2016 , 28/2016 и 33/2020) Скупштина општине је донела решење као у диспозитиву.

Поука о правном леку: Против овог решења може се поднети тужба Вишем суду у Пожаревцу у року од 60 дана од дана пријема овог решења.

Обрађивач: Одељење за општу управу

На основу чланова 246.- 248. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аут. тумачење)- даље: Закон), надлежни орган оснивача Општине Велико Грађиште, Председник општине Драган Милић, лице овлашћено за заступање и представљање послодавца ЈКП „Дунав Велико Грађиште“ из Великог Грађишта, директор Љубица Митић и Синдикална организација ЈКП „Дунав Велико Грађиште“ – репрезентативни синдикат код Послодавца , закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ДУНАВ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ“
ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ**

Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца ЈКП „Дунав Велико Грађиште“ из Великог Грађишта (даље: **Колективни уговор**), у складу са Законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС“ бр. 30/2021) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Дунав Велико Грађиште“ (даље: **запослени**), обавезе послодавца ЈКП „Дунав Велико Грађиште“ из Великог Грађишта (даље: **Послодавац**) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Оснивач послодавца је општина Велико Грађиште.

Послодавац је јавно комунално предузеће „Дунав Велико Грађиште“ из Великог Грађиште, које заступа директор.

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

Члан 3.

Колективним уговором и уговорима о раду се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом и Посебним колективним уговором из члана 1. Колективног уговора.

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора из члана 1. Колективног уговора.

Радни односи

Члан 5.

Радни однос у предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилник из става 1. овог члана доноси послодавац уз сагласност Општинског већа општине Велико Грађиште, а по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката код послодавца.

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима (здравствени и психофизички услови).

Члан 6.

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

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

Члан 7..

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

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са законом на другог запосленог. Овлашћење из става 2. овог члана даје се у писаном облику.

Заснивање радног односа

Члан 8.

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

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду према условима прописаним у закону и правилником.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац. У име послодавца уговор о раду закључује директор. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено и одређено време у складу са законом.

Члан 9.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено време, рад на одређено време, рад са пуним и непуним радним временом, пробни рад и рад са привременим.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

Члан 10.

Пре закључивања уговора о раду кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос, утврђене правилником.

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

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом Уговора о раду у случајевима и на начин предвиђеним законом.

Члан 11.

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

Члан 12.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 13.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време, и за рад са непуним радним временом у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условом да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а што је неопходно због организације и природе посла.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 14.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

Члан 15.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме ако је то прописано као услов за рад на одређеним пословима утврђеним правилником.

Приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема 12 месеци,
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема 9 месеци и,
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема 6 месеци.

Члан 16.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Зарада из претходног става износи 80% основне зараде за послове за које се оспособљава приправник.

На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, коју именује директор, састављена од три члана који имају најмање исти степен стручне спреме као и приправник, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Измена Уговора о раду

Члан 17

У току рада, послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у даљем тексту: анекс Уговора о раду) закључивањем уговора о раду под измененим условима, у случајевима и под условима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду. Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса

рада и организације рада за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду на дан понуде за измену уговора.

Послодавац и запослени могу да се споразумеју и другачије, односно да запослени прихвати понуду послодавца да ради на пословима за које се захтева друга врста и степен стручне спреме од оне која се захтева на пословима на којима је радио. Уколико се запослени и послодавац не споразумеју, запослени не може да сноси последице одбијања да закључи анекс уговора о раду.

Послодавац измену уговора може запосленом да понуди у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим промена, размештају запослених зависно од њихових способности, примена мера за унапређењем технологије рада и радних поступака, отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима, бољем функционисању делова система рада и другим ситуацијама.

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

Члан 18.

Уз понуду за закључивање анекса уговора о раду, сагласно претходном члану, послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса Уговора о раду ако се не изјасни у датом року.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора о раду задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса Уговора о раду.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 19.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада у предузећу, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у струци и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

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

Издаци за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање утврђују се програмом пословања предузећа. Надзорни одбор предузећа доноси Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Радно време, одмори и одсуства

Пуно радно време

Члан 20.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа.

Директор је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у предузећу утврђује се полазећи од следећег:

- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;
- на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од радног времена рад се организује у сменама.

Према потребама процеса рада и организационих делова директор може да утврди клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана.

Члан 21.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

Члан 22.

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

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

Члан 23.

Директор или лице које он овласти у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада, може да уведе рад дужи од пуног радног времена.

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

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Члан 24.

Директор може запосленом да уведе прерасподелу радног времена у складу и под условима утврђеним законом, Посебним колективним уговором, посебним решењем и то:

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

Члан 25.

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

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

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

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

Годишњи одмор

Члан 26.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и Посебним колективним уговором у трајању од најмање 20 а највише 30 радних дана по свим основама. Годишњи одмор запосленог од 20 радних дана увећава се:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
- 3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
- 4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

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

3. По основу радног искуства:

- 1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,
- 2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,
- 3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и
- 4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

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

- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана, и
- 2) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпунно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

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

Општим актима се могу утврдити и други критеријуми за увећање дужине годишњег одмора.

Члан 27.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

Решење о коришћењу годишњег одмора се доноси у електронској - писаној форми и доставља запосленом, у складу са законом.

Члан 28.

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да први део у трајању од две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени и Послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор у више делова.

Плаћено одсуство

Члан 29.

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

ступања у брак	5 радних дана
порођаја супруге или усвојење детета	5 радних дана
склапање брака и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
смрти члана у же породице	5 радних дана
смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2 радна дана
теже болести члана у же породице, при чemu се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи	5 радних дана
селиdbe сопственог домаћинства: а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1 до 6 радних дана
отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
учествовања на спортским и радно-	3-5 радних дана

производним такмичењима добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна дана
---	------------------

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Члан 30.

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

Члан 31.

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

Члан 32.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Неплаћено одсуство

Члан 33.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство на његов образложени захтев, ако то не омета процес и организацију рада код послодавца у следећим случајевима:

- | | |
|---|-----------------|
| 1) неговања болесног члана уже породице | 5 радних дана; |
| 2) нега члана шире породице | 3 радна дана; |
| 4) смрти сродника | 2 радна дана; |
| 5) лечења у иностранству | до шест месеци; |
| 6) у другим случајевима, по одобрењу Послодавца | до шест месеци. |

Члан 34.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана непрекидно у току календарске године, када директор оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор или друго лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

Мировање радног односа

Члан 35.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима утврђеним законом, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени има право да се врати на рад у року од 5 дана од дана престанка разлога за мировање радног односа.

Заштита на раду

Члан 36.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Посебног колективног уговора, других прописа из области заштите на раду, као и овог уговора.

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

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у току рада у складу са законом и другим подзаконским актима.

Поред запослених право на безбедност и здравље на раду имају: ученици и студенти који се налазе на професионалној пракси.

Члан 37.

Директор је дужан да рад у предузећу организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Послодавац се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему према прописима о заштити на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују сагласно спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део општег акта послодавца и на основу годишњег плана заштите на раду;
2. да организује послове за безбедност и здравље на раду у оквиру посебне стручне службе;
3. да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и сл.;
4. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, упутства за рад, теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о здрављу и безбедности на раду и програму који утврђује стручна служба;
5. да обезбеди одржавање средстава и опреме за рад, и средстава за личну заштиту на раду у исправном стању, сагласно општем акту послодавца;
6. да општим актом послодавца утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других оболења, уз обавезу информисања Синдиката;
7. да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених;
8. да обезбеди посебну заштиту инвалида, професионално оболелих лица, жена, родитеља, омладине у складу са законским и другим важећим прописима;

9. да у току календарске године колективно осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета;
10. обавештава благовремено запослене и њихове представнике о увођењу нових технологија и средстава за рад као и о опасностима од повреда и оштећења здравља која настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за рад;
11. да обезбеди превентивне мере пре почетка рада сваког запосленог, у току његовог рада и код сваке промене технолошког поступка;
12. да донесе акт о процени ризика у писменој форми, сагласно закону, за сва радна места и друге акте из области безбедности и здравља на раду;
13. да на предлог запослених одреди лице за безбедност и здравље на раду у предузећу и то тако што ће уважити предлог репрезентативног синдиката о предложеном лицу из реда запослених, а мандат овог представникатраје 4 године;
14. да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност по живот или здравље запослених;
15. да обезбеди друге услове за заштиту на раду у складу са законским и другим важећим прописима.

Члан 38.

Лична заштитна средства и опрема даје се запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опасност од повређивања или оштећења здравља не може отклонити одговарајућим техничким мерама.

Стандардизација, набавка, задуживање и коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду уређује се посебним актима предузећа.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на свом радном месту и да се оспособљава за спровођење таквих мера.

Запослени има право:

- да послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду,
- да контролише своје здравље на терет послодавца према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити.

Члан 39.

Запослени се обавезују:

1. да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље;
2. да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;
3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;
4. да се подвргну одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохола;
5. да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;
6. да се оспособе за пружање помоћи осталим запосленима;
7. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;
8. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;

9. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

Члан 40.

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

Члан 41.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада у складу са законом и актима надлежног органа послодавца.

Послодавац је одговоран за спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђење финансијских средстава.

Члан 42.

Технички директор се обавезује: да предузме мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом; обезбеди услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступи по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

Руководиоци сектора и шефови подсектора се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада; да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Члан 43.

Запослени има право да одбије да ради послове на свом радном месту ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим уговором није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере.

Одбијање запосленог да ради на основу става 1. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

За време не обављања радне обавезе у смислу става 1. овог члана запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Члан 44.

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

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 45.

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

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

Зарада, накнада зараде и друга примања запослених

Зарада

Члан 46.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, Колективног уговора и уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Маса зарада запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност даје Скупштина општине Велико Грађаште.

Маса зарада за запослене, утврђена програмом пословања предузећа, распоређује се на основу принципа и критеријума утврђеним законом и овим колективним уговором.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 47.

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

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

Основна зарада

Члан 48.

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

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

Члан 49.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

Поред зараде приправник има право и на накнаду трошка и друга примања у складу са уговором о раду.

Зарада по основу радног учинка

Члан 50.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђује се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту од 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 51.

По основу радног учинка, зарада може да се увећа највише до 5%, односно умањи навише до 5%.

Зарада запосленог може се увећати на основу критеријума:

1. обима извршених послова у односу на планиране - до 5%;
2. квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту послова, креативност и заинтересованост у раду, стручност у раду, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
3. однос запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост за сваки неопходан посао, обављање додатних послова поред радних задатака, присутност на раду, радну дисциплину и прихваташње да се по потреби ради дуже од прописаног радног времена,
4. услова рада извршених послова у зависности од појачаних психофизичких напора у обављању послова, опасности од настанка професионалних оболења, опасности од повреда и несрећних случајева.

Умањење зараде се може извршити на основу критеријума:

- за мањи обим извршеног посла и однос запосленог према раду (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима су распоређени, као и неефикасно коришћење радног времена) - до 5%;
- за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусте - прекораче рокове или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места) - до 5%.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по свим основама кумулативно или само по појединим основама, али највише до процента дефинисаних у ставу 1 овог члана.

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

Увећана зарада

Члан 52.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду, и то за:

- рад на дан празника који је нерадан дан - 110%;
- прековремени рад - 26%;
- рад ноћу - 26%;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца или повезаног лица са послодавцем у смислу Закона о раду и Закона о привредним друштвима (минули рад)- 0,4%;
- рад недељом – 10%

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом и Колективним уговором.

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

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада, тако да запослени који обављају рад по овим основама буду равномерно укључени

Накнада зараде

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуства са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
- 6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва,
- 8) привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

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

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

Одсуство са рада из става 1. тачке 8. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 54.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом за време одсуствовања са рада у случају:

1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца;

2) као и када запослени одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због несproveђења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 55.

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

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

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

Рокови за исплату зараде

Члан 56.

Зарада се исплаћује у два дела и то: први део – аконтација за текући месец - најкасније до 20. у месецу за текући месец, највише до 50%, а други део зараде – коначни обрачун зараде, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад и са рада

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски) код превозника који је најповољнији за Послодавца и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог, а према адреси пребивалишта из личне карте, на основу евиденције о дневном присуству на раду запосленог.

Уколико запослени не станује на адреси из личне карте, дужан је да Послодавцу поднесе писану изјаву дату под кривичном и материјалном одговорношћу о адреси становања.

Уколико није организован јавни превоз на релацији од места становања запосленог до места рада, или ред вожње није усклађен са радним временом запосленог, Послодавац обезбеђује накнаду трошкова превоза запосленом према висини цене месечне карте превозника за релације које су удаљене више од 1,5 км од места рада, односно у висини цене превоза на сличној релацији.

Ако послодавац обезбеди запосленом сопствени превоз, запослени нема право на накнаду трошкова превоза.

Право на накнаду из става 1. до 3. овог члана запослени остварују преносмо средстава на рачун до 5-ог у месецу за претходни месец или куповином месечне претплатне карте, у свему према општем акту Послодавца којим је уређен начин и поступак остваривања права на ову накнаду.

Накнада за исхрану у току рада

Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се у износу од 250 динара дневно, а који износ ће се аутоматски кориговати уколико дође до корекције износа утврђеног у Посебном – гранском колективном уговору за за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са исплатом зараде, на основу евиденције о дневном присуству на раду запосленог за месец за који се исплаћује зарада.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 59.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у месечном износу у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде (са припадајућим порезима и доприносима) по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

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

Службено путовање у земљи

Члан 60.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање, у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог на релацији удаљенијој од 50 км од седишта послодавца.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању.

Члан 61.

За службено путовање запослени има право на накнаду трошка смештаја код лица регистрованог за пружање услуга смештаја путницима и туристима, према приложеном рачуну и на накнаду превоза на службеном путовању, према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају.

Запослени има право на аконтацију за службено путовање у висини планираних трошка према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања примљену аконтацију оправда, до када је дужан да поднесе извештај са пута и обрачун путног налога.

Службено путовање у иностранству

Члан 62.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница до износа прописаногод стране надлежног државног органа.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини износа три бруто зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

Солидарна помоћ и поклон

Члан 64.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

Дужом болешћу у смислу става 1. тач. 1) овог члана сматра се болест због које је запослени приморан да одсуствује са рада у периоду дужем од три месеца.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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

- 1) ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) ради пружања помоћи породици умрлог запосленог,
- 3) у другим случајевима одређеним општим актом.

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Члан 65.

Послодавац је у обавези да, зависно од својих финансијских могућности, обезбеди један поклон за Нову годину и Божић деци запосленог, старости до 15 година, у вредности до висине неопорезивог износа у складу са законом (уколико у предузећу раде оба родитеља, по истом основу поклон може да оствари само један родитељ).

Јубиларна награда

Члан 66.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) За 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права

Право из става 1. овог члана, остварују сви запослени који почев од 01. јануара 2022. године навршавају 10, 20, 30 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

Помоћ у случају смрти

Члан 67.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга (погребна опрема) према приложеном рачуну, до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог.

Минимална зарада

Члан 68.

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде за стандардни учинак и време проведено на раду ако:

- постоје поремећаји у пословању,
- због тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има недостатак посла и
- ако је очигледно да Послодавац не може да одржи зараде на уговореном нивоу.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлогима за наставак исплате минималне зараде.

Одлука о исплати минималне зараде се односи на све запослене код Послодавца.

Обрачун зараде

Члан 69.

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

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуства са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата зараде или накнаде зараде, није извршена и разлоги због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Накнада штете

Члан 70.

У складу са законом и Колективним уговором, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује Послодавац на основу предлога комисије, коју формира Послодавац.

Члан 71.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 72.

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

Члан 73.

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

Члан 74.

На основу предлога комисије, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 75.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете. Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 76.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, Послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 77.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете накнади штету, у складу са

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

Удаљење са рада

Члан 78.

Запослени може да се привремено удаљи са рада ако је намерно учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности и ако је угрозио производни процес.

Удаљење може да траје најдуже три месеца.

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

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 79.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, уз своју сагласност, ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код Послодавца, 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.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Послови на које се запослени упућује морају одговарати врсти и степену стручне спреме који су утврђени уговором о раду код Послодавца. Уговором о раду код другог послодавца не могу се уговорити мања права од оних која је запослени имао код свог Послодавца.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има праводасеврати на рад код Послодавца.

Престанак радног односа

Отказ од стране запосленог

Члан 80.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 81.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, Колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону, и за следеће случајеве:

1. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

2. онемогућавање репрезентативног синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у Закону, и то:

- 1) ако се крајње немарно односи према средствима рада, документацији Послодавца, роби...
- 2) ако неоправдано изостане са посла три радна дана у месецу или пет радних дана у току календарске године;
- 3) ако својим понашањем омета друге запослене да раде;
- 4) ако не поштује радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини понашању запослених на раду, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Правилник о радној дисциплини и понашању запослених на раду доноси директор Послодавца, на основу предлога који припрема посебна комисија у чији састав се именују као чланови и представници репрезентативних синдиката код Послодавца.

Овим правилником ближе се уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

Члан 82.

Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алко теста који севрши код Послодавца.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохолна послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини и понашању запослених на раду, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у Дом здравља Велико Градиште.

Запослени је дужан да се без одлагања одазове захтеву Послодавца из става 2. овог члана и да достави доказ Послодавцу о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Послодавца, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом и Колективним уговором.

Члан 83.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

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

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

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања као запослени чије се

способности утврђују, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

– увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе исл.);

– непосредним увидом у рад запосленог;

– писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

– узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запосленихкоји су имали увид у рад запосленог.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању о знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да дâмишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог, у наредна три месеца прати рад запосленог, доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору и репрезентативном синдикату.

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

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

Члан 84.

Запослени коме је Послодавац откасао уговор о раду има право да остане на раду(отказни рок) још :

- 8 дана - ако има до 10 година стажа осигурања,

- 15 дана - ако има до 20 година стажа осигурања,

- 30 дана - ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини 30% просечне зараде запосленог за претходних 6 месеци за време трајања отказног рока.

Послодавац је дужан да запосленом коме је престао радни по основу отказа уговора о раду од стране Послодавца исплати зараду и друга примања са даном престанка радног односа.

Члан 85.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, да уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчанаказна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа, при чему се запосленом указује да ће му се отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 86.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног оболења;
2. коришћење породильског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, Колективним уговорима и уговором о раду;
6. ако запослени болује од тешке или неизлечиве болести, која се утврђује на основу медицинске документације издате од стране референтне здравствене установе.

Заштита појединачних права

Члан 87.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Члан 88.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник репрезентативног синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка

Члан 89.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада, у складу

са Програмом решавања вишкапозаслених (у даљем тексту: Програм) који се доноси у случајевима предвиђеним Законом о раду.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашење технолошког вишкапозаслених репрезентативни синдикати и послодавац.

Члан 90.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени следеће критеријуме по редоследу утврђеном овим уговором:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
- 2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишкапозаслених и висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Члан 91.

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

- 1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;
- 2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељу са дететом са посебним потребама,
- 4) Запосленом који је у комуналној делатности провео 20 и више година.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 92.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремну.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремну.

Услови за рад синдиката

Члан 93.

Запослени имају право да, без претходног одобрења Послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

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

Члан 94.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом Послодавца.

Члан 95.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 96.

Послодавац је дужан:

- 1) да представнику репрезентативног синдиката обезбеди код Послодавца присуствоање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
- 2) да размотра мишљења и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених, с тим да репрезентативни синдикати имају право на повратне информације о својим датим мишљењима и предлогима.

Члан 97.

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

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњем финансијском извештају.

Послодавац је дужан да, на захтев репрезентативног синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) другим питањима, у складу са Колективним уговором.

Члан 98.

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

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

Члан 99.

Послодавац ће члановима репрезентативног синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствоања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са Колективним уговором.

Члан 100.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарат за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;

3) коришћење сале за састанке;

4) огласни простор приступача запосленима ради истицања обавештења и информација;

5) обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града–општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;

6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 101.

Споразумом Послодавца и репрезентативних синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство. Председник, односно главни повереник репрезентативног синдиката код Послодавца има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 102.

Послодавац не може да откаже говор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник репрезентативне синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у Надзорном одбору Послодавца, члан органа репрезентативног синдиката код Послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Учење у управљању

Члан 103.

Представника запослених у Надзорном одбору Послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката.

Члан 104.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктуирања, организационим променама Послодавца као и у припреми и изradi програма пословања и дају мишљења и предлоге Послодавцу.

Члан 105.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену Колективног уговора код

Послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима Послодавца.

Права и дужности у штрајку

Члан 06.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом и Колективним уговором.

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процеса рада за Послодавца, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

Члан 07.

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

Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 08.

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење репрезентативног Синдиката.

У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код Послодавца.

Члан 09.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује три месеца, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа).

Решавање спорова

Члан 10.

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

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 111.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник оснивача, директор и овлашћени представник репрезентативног Синдиката.

Члан 112.

Даном ступања на снагу Колективног уговора, престаје да важи Пословник о раду ЈКП Дунав Велико Градиште од дана 22.06.2015. године.

Члан 113.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Овлашћени
представник Оснивача

Лице овлашћено за заступање
и представљање послодавца

Овлашћени представник
Репрезентативног синдиката
-Синдикална организација
ЈКП Дунав Велико Градиште
