

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014 - даље: Закон), Председници општина Бор, Бољевац, Неготин и Књажевац, као надлежни органи оснивача, в.д. директора као лице овлашћено за заступање и представљање Јавног предузећа за изградњу и експлоатацију регионалног водосистема „Боговина“ Бор и синдикат "Независност" ЈП „Боговина“ Бор, _____ 2019. године, закључују :

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

код послодавца Јавног предузећа за изградњу и експлоатацију регионалног водосистема „Боговина“ Бор

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Јавно предузеће за изградњу и експлоатацију регионалног водосистема „Боговина“ Бор (даље: **Колективни уговор**), у складу са Законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (даље: Посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу за изградњу и експлоатацију регионалног водосистема „Боговина“ Бор (даље: **запослени**), обавезе Јавног предузећа за изградњу и експлоатацију регионалног водосистема „Боговина“ Бор (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.

Оснивачи су: Град Бор, Општина Бољевац, Општина Неготин и Општина Књажевац. Права оснивача остварују Скупштине општина оснивача (у даљем тексту: Оснивачи). Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са Послодавцем. Послодавац је Јавно предузеће за изградњу и експлоатацију регионалног водосистема „Боговина“ Бор , које заступа директор (у даљем тексту: директор Послодавца). Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Члан 3.

Овај уговор обавезује Оснивача, Послодавца, синдикате и све запослене код Послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора предузећа се уређују уговором у складу са законом.

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује Послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности, вршећи надзор над њима.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором, и обезбеђује остварење права и обавеза запослених и синдиката по основу рада и у вези са радом код Послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста може обезбедити оснивач, у складу са општим актом, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Члан 5.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада и обавеза утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 6.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које испуњава законске и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Правилник доноси директор као надлежни орган код послодавца по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

Лице које заснива радни однос дужно је да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које

заснива радни однос, утврђених Правилником.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду лице које заснива радни однос обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом живота и здравља на раду.

Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду, под условима прописаним у Закону, а у складу са овим Колективним уговором.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац у складу са годишњим програмом пословања, на који сагласност даје Оснивач, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Одлуку из става 2. овог члана, као и пријаву слободног посла, Послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља синдикату, на његов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

Приправници

Члан 12.

На послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправник полаже приправнички испит пред Комисијом за полагање приправничког испита.

Комисију за полагање приправничког испита именује директор Послодавца, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке у односу на школску спрему и струку приправника који полаже приправнички испит.

Након положеног приправничког испита приправник се распоређује на послове за које се током приправничког стажа оспособљавао у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

У случају да не положи приправнички испит приправнику престаје радни однос.

III РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

Радно време

Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време запослених код којих је уведена прерасподела радног времена износи 40 часова као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Распоред радног времена

Члан 14.

Радна недеља код Послодавца траје пет радних дана, а радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље запослених утврђује Послодавац својом одлуком коју објављује на огласним таблама.

О распореду и промени радног времена Послодавац ће обавестити запослене најмање пет дана унапред.

Члан 15.

Запослени је дужан да обавља послове у просторијама Послодавца или на другом месту према налогу Послодавца, у складу са законом.

Прерасподела радног времена

Члан 16.

Директор послодавца доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена када то захтева природа делатности, организација рада и рационалније коришћење радног времена.

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

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

Одмори и одсуства

Члан 17.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни и недељни одмор у складу са законом и општим актом.

Годишњи одмор

Члан 18.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

- 1) по основу степена стручне спреме, степена образовања и оспособљености за рад:

- за I, II и III степен стручне спреме 2 радна дана;
 - за IV степен стручне спреме 3 радна дана;
 - за V - VI степен стручне спреме, односно образовања 4 радна дана;
 - за VII степен образовања 5 радних дана;
- 2) **по основу услова рада:**
- за запослене са бенефицираним радним стажом који раде на одржавању водоводне и канализационе мреже 5 радних дана;
 - за запослене на радним местима у грађевинској служби, у електромашинској служби, у објектима за водоснабдевање, у стражарској служби, одељењу транспорта и механизације, на радним местима инкасанта, курира и остале запослене који рад обављају у сменама 4 радна дана;
 - за запослене на радним местима у хемијској лабораторији, лабораторији за контролисање водомера и остале запослене који рад обављају у заједничким службама а нису нигде наведени 3 радна дана;
- 3) **по основу радног искуства:**
- за радно искуство од 1. до 5 година рада проведених у радном односу 1 радни дан;
 - за радно искуство са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу 2 радна дана;
 - за радно искуство са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу 3 радна дана;
 - за радно искуство са навршених 25 до 35 година рада проведених у радном односу 4 радних дана;
 - за радно искуство преко 35 година рада проведених у радном односу 5 радних дана;
- 4) **по основу утврђене инвалидности** 2 радна дана;
- 5) **по основу доприноса на раду на предлог руководиоца:**
- за остварене изузетне резултате 1 радни дан;
- 6) **по основу бриге о деци и члановима уже породице:**
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 15 година живота 2 радна дана;
 - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан. 5 радних дана

Под чланом уже породице у смислу претходног става, тачка 6), алинеја два овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Годишњи одмор запосленог не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на пословима са бенефицираним радним стажом, запослене (мушкарац) са 35 година радног стажа или навршених 60 година живота и запослене (жена) са навршених 30 година радног стажа или 55 година живота, који имају право на годишњи одмор у трајању до 35 радних дана.

Запослени који искористи годишњи одмор у целости и до краја године нема могућност да по другим основима одсуствује са рада, има могућност да одсуствује максимално три радна дана и исте је у обавези да надокнади прековременим радом без надокнаде.

Члан 19.

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.

Члан 20.

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 18. овог Колективног уговора, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 21.

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

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

Одсуство уз накнаду зараде (Плаћено одсуство)

Члан 22.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

- | | |
|--|---------------------|
| 1) склапања брака | 5 радних дана; |
| 2) порођаја супруге или усвојења детета | 5 радних дана; |
| 3) склапања брака или порођаја другог члана уже породице | 3 радна дана; |
| 4) смрти члана уже породице | 5 радних дана; |
| 5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – | 3 радна дана |
| 6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи | 5 радних дана; |
| 7) селидбе породичног домаћинства: | |
| а) на подручју истог насељеног места | 2 радна дана; |
| б) ван подручја места становања | 3 радна дана; |
| 8) полагања приправничког или стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада | 1 до 6 радних дана; |
| 9) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом | 5 радних дана; |
| 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана; |
| 11) учествовање на спортским и радно-производним такмичењима | 5 радних дана; |
| 12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 3 узастопна дана |
| 13) празновања Крсне славе | 1 радни дан. |

Члановима уже породице у смислу ст. 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено 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.

Плаћено одсуство се може одобрити и у другим случајевима за које послодавац оцени да су оправдани, у интересу послодавца или у друштвеном интересу.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2) и 4) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана под условом да је поднео писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Изузетно у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Члан 23.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 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 групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Члан 24.

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

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду и запослени остварује сва права и обавезе из радног односа.

Неплаћено одсуство

Члан 25.

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

- | | |
|---|-----------------|
| 1) посете брачном другу на раду у иностранству | 15 радних дана; |
| 2) обављања приватних (личних) послова | 3 радна дана; |
| 3) смрти сродника | 2 радна дана; |
| 4) лечења у иностранству | до шест месеци; |
| 5) у другим случајевима, по одобрењу Послодавца | до шест месеци; |

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

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.

Мировање радног односа

Члан 26.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које законом, општим актом и овим колективним уговором није друкчије одређено, ако одсуствује са рад због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,

- 3) избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца,
- 4) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има обавезу да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код Послодавца.

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

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 27.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана. Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најмање 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена 3 месеца од дана порођаја. Запослена жена по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, запослена жена односно отац детета, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 28.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве превиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених 5 година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим колективним уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 29.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од 5 година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених 5 година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци, односно у складу са законом.

Члан 30.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи са стеченом церебралном парализом, децјом парализом, врстом плегије или оболелој од дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду сразмерно времену проведеном на раду у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 31.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши 3 године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом односно општим актом и овим колективним уговором, или уговором о раду, није друкчије одређено.

Забрана отказа

Члан 32.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и остала одсуства са рада ради посебне неге детета, Послодавац не може запосленом дати отказ.

Заштита инвалида

Члан 33.

Запосленој особи са инвалидитетом у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

Запосленом код кога је прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу овог члана овог колективног уговора, да откаже уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 34.

Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене

спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавцу потврду лекара која садржи време очекиване спречености за рад.

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

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

IV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 35.

Овим Колективним уговором у складу са законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности Послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 36.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом и прописима донетим о безбедности и здравља на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 37.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 38.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, теријски и практично. Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на раном месту. Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запослених који раде на радном месту са повећаним ризиком врше се на начин и по поступку утврђеним Актом о процени ризика.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 39.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и Послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 40.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је Послодавац одредио;

4) ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавцу, нити чини повреду радне обавезе, има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Послови са повећаним ризиком

Члан 42.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1) да има прописану стручну спрему;

2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;

3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;

4) да није млађи од 18 година;

5) да није инвалид рада.

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 44.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 45.

Запослени који не обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом.

Члан 46.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 47.

Запослени имају право да изаберу једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представнике именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 48.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код Послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 49.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 50.

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 обољењима и обољењима 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 51.

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 од петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 52.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) овлашћено лице послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 53.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе телефоном и у писаном облику извести Послодавца и овлашћено лице Послодаца.

Члан 54.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране Послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код Послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца о активностима које предузима.

Члан 55.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 56.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље

Члан 57.

Директор Послодавца и представници репрезентативног синдиката, заједничком

одлуком образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има три представника, с тим да репрезентативни синдикат предлаже једног представника из реда свих запослених, а директор Послодавца једног представника Послодавца.

У Одбору за безбедност и здравље на раду, мора бити изабран најмање један представник, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси пословник о раду и бира председника Одбора.

Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе, образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 58.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника Послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 59.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 60.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 61.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 62.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика или Правилником о средствима личне заштите на раду ако Актом о процени ризика није утврђено.

Осигурање запослених

Члан 64.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Висину премије осигурања утврђује директор Послодавца.

Члан 65.

У циљу превенције радне инвалидности Послодавац може да издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

Члан 66.

Послодавац може уплаћивати добровољно пензијско осигурање запослених са пуним радним временом ако за то има средстава, као и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 67.

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

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим Колективним уговором

и уговором о раду.

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 68.

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 69.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова као производ:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана везана је за планирану масу зарада утврђену Програмом пословања предузећа и утврђује се применом (множењем) вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину која је услов за рад на одређеним пословима.

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности и условима рада	Основна зарада у коефицијенту
I – група НК	Једноставни послови, састављени од мањег броја различитих и краткотрајних операција, најједноставнији физички послови, који се због својих карактеристика могу обављати једноставним поступцима и средствима рада.	1,50 – 1,65
II – група ПК	Мање сложени послови у производњи и дистрибуцији воде, обезбеђењу, отклањању кварова, пружању других комуналних услуга; Простији административни послови и услуге, који се понављају и изводе једноставним средствима рада или без њих уз примену једноставних поступака, а чију основу чине знања стечена образовањем и стручне оспособљености коју је запослени стекао у току рада.	1,65 – 1,90
III – група КВ	Средње сложени и разноврсни послови, уз рад на различитим средствима, уређајима, машинама и алатима, који захтевају квалификовани степен разумевања основа процеса рада као и обуке и знања стечена кроз школовање и допунске специјализације за одређено занимање	1,90 - 2,50
IV – група ВКВ	Сложени и високо квалификовани послови одржавања и оправки средстава, машина и алата који се користе у процесу рада.	2,40 - 2,65
V – група ССС	Сложени и врло разноврсни послови у производњи и пружању комуналних услуга и одржавању система водоснабдевања и одвођења отпадних вода, сложенији административни и финансијски послови, који захтевају теоријска и практична знања основне струке, послови који захтевају специјализацију и високу стручност у раду. Послови организације и руковођења делова процеса рада.	2,10 - 2,90
VI – група ВШС	Сложени послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада. Послови припреме и адекватне набавке за процес рада. Стручни послови контроле и обезбеђење система. Оперативно руковођење деловима система, кадровског, економског, правног и административног вођења послова.	2,90 - 3,25

VII – група BCC	Сложенији послови везани за праћење квалитета и анализу производа.Послови планирања, инвестиција и развој предузећа. Кадровски, економски, правни и административни послови. Руковођење и координација у систему делатности Предузећа.	3,25 - 3,80
VIII – група BCC	Најсложенији, најодговорнији послови у процесу функционисања основне делатности. Стручно вођење, контрола и руковођење службама и процесом рада предузећа као што су послови техничког директора, заменика директора и руководиоца сектора.	3,60 - 4,10

Члан 70.

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.

Зарада по основу радног учинка

Члан 71.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.)
- 3) других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Члан 72.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима уз консултације и консензус са синдикатима.

Члан 73.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

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

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

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Члан 74.

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима

обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама, у складу са следећим критеријумима:

- 1) квалитет и обим обављеног рада,
- 2) благовременост извршавања послова,
- 2) допринос тимском раду,
- 3) радна дисциплина,
- 4) радно искуство,
- 5) други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Члан 75.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити за најмање 5% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује се на образложен предлог руководиоца запосленог.

Увећана зарада

Члан 76.

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

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

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

Накнада зараде

Члан 77.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуства са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани, коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешћа на радно-производном спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва, одазивања на позив државних органа, присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовања седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог и у свим другим случајевима плаћеног одсуства који нису посебно уређени законом, Колективним уговором или уговором о раду.

Општим актом утврђује се висина права на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у случају:

- 1) Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,
- 2) За које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље, због непорописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди 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 дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

Члан 79.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 радних дана у календарској години.

Члан 80.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату зараде

Члан 81.

Зарада се исплаћује у два дела и то: први део најкасније до 10.-ог у месецу за претходни месец, а други део зараде најкасније до 25.-ог у месецу за претходни месец.

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад

Члан 82.

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 предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог, а према пријављеној адреси на дан закључења уговора о раду.

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 критеријумима на основу којих превозник који је најповољнији за Послодавца утврђује цену превоза на сличној релацији.

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

Право на накнаду из ст. 1 и 2 овог члана, запослени остварују исплатом у готовини до петог у месецу за претходни месец или куповином месечне претплатне карте.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче

на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Исхрана у току рада

Члан 83.

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 дневно најмање у износу од 250,00 динара.

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

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 84.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора најмање 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.

Запослени који има право на годишњи одмор у 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 85.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање, у висини од 5% 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 и које траје дуже од 8 часова.

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 86.

За службено путовање запослени има право на накнаду трошкова смештаја код лица регистрованога 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 трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 87.

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 88.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница до износа прописаног од 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.

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 89.

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

Солидарна помоћ и поклон

Члан 90.

Запослени има право на солидарну помоћ:

1. за случај болести, ако на основу медицинске документације, издате од стране референтне здравствене установе, односно лекарске комисије или од изабраног лекара и лекара одговарајуће специјалности, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произлази да се ради о болести која изискује веће трошкове лечења (оперативни захвати, лекови и др.) или веће трошкове санирања, односно одржавања здравственог стања и радне способности ;

2. набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице

3. здравствене рехабилитације запосленог,

4. за случај инвалидности, ако инвалидност која је утврђена од стране надлежног органа решењем о инвалидности, захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности,

5. за случај уништења или оштећења објеката за становање запосленог, услед елементарних и других ванредних догађаја, ако је чињенично стање настанка и узрока уништења или оштећења објекта за становање запосленог утврђено и процена висине штете извршена од стране надлежног органа,

Исплата солидарне помоћи тачке 1. и 2. овог члана може се вршити у готовом или уплатом на текући рачун болнице, здравственог центра, стационару и др. по приложеном фискалном рачуну, односно предрачуну.

Запослени који је остварио солидарну помоћ за случај болести непосредном исплатом новчаног износа дужан је да Послодавцу достави доказе да је исплаћена средства искористио у сврху у коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе, оверена изјава и др.).

Право из тачке 1. овог члана се може остварити на основу приложене медицинске документације, мишљења надлежних здравствених органа, само ако се трошкови лечења не могу накнадити на основу обавезног здравственог осигурања.

Члан 91.

Послодавац може, зависно од својих финансијских могућности, да обезбеди:

1. један поклон за Нову годину и Божић деци запосленог, старости до 15 година, у вредности до висине неопорезивог износа у складу са законом и
2. пригодан поклон запосленим женама за 8.март – Дан жена
3. зајам за личне потребе запослених у износу до две просечне бруто зараде предузећа у односу на претходни месец пре давања зајма, а зајам ће се враћати у 10 до 12 месечних рата без камате.

На предлог синдиката директор доноси одлуку о обезбеђењу поклона у висини коју утврде синдикат и Послодавац.

Јубиларна награда

Члан 92.

Запослени има право на јубиларну награду за укупне године непрекидног рада код послодавца и то:

- за 10 година рада - у висини једне просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 20 година рада - у висини две просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 30 година рада - у висини две и по просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 35 година рада - у висини две и по просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде и
- за 40 године - у висини три просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Јубиларна награда се исплаћује запосленима по истеку месеца у којем је запослени остварио јубиларне године непрекидног рада у смислу става 1. овог члана.

Запослени не може да оствари право на јубиларну награду за исти период за који му је већ исплаћена јубиларна награда код истог или другог послодавца.

Запослени који је у радном односу код два и више послодавца оставрује право на јубиларну награду код послодавца код кога је запослен са највећим процентом радног времена (матично преузеће).

Послодавац може запосленом да исплати накнаду за јубилеј предузећа која се исплаћује свим запосленима у предузећу у линеарном износу. Одлуком послодавца утврђује се новчани износ награде за јубилеј предузећа, као и рок за њену исплату. Под јубилејом предузећа подразумева се 17. фебруар.

Помоћ у случају смрти

Члан 93.

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 износа који се не опорезује.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни друг, родитељи, деца рођена у браку или ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника

Члан 94.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку: огрева, зимнице и уџбеника највише до износа просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Висина зајма који се одобрава одређује се у зависности од способности запосленог да врати одобрени зајам, као и финансијске могућности Послодавца за одобравање зајма.

Одлуку о одобравању зајма доноси директор предузећа.

Запослени су дужни да зајам из става 1. овог члана врате у року од 6 месеци,обуставом из зараде преко платног списка, с тим да отплата зајма почне по истеку рока од два месеца, рачунајући од месеца у којем је зајам исплаћен.

Услучају нередовне исплате зараде, рок отплате зајма се може продужити највише за 3 месеца.

Минимална зарада

Члан 95.

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.

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде на период не дужи од шест месеци, уз учешће репрезентативног синдиката.

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

Члан 96.

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

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

VI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 97.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције односи се на послове основне делатности послодавца и то само

ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна техничка знања, широк круг пословних партнера или дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције не може бити дужа од две године по престанку радног односа.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 98.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 99.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности оштећене 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, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

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

Члан 100.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 101.

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.

Члан 102.

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

Предлог за ослобађање од 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 са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

VIII УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 103.

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

IX УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 104.

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

Запослени може да буде упућен на рад код другог Послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

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

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак потребе за радом запосленог због технолошког вишка

Члан 105.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и по потребама процеса рада, у складу са програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Члан 106.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба примени критеријуме утврђене овим уговором.

Члан 107.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеним овим уговором:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог

2) Допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог
Општим актом ближе се одређују критеријуми за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из става 1. овог члана.

Обавеза ј епослодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених, о висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Члан 108.

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

- 1) Инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца,
- 2) Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота
- 3) Родитељу са дететом са посебним потребама

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћ 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 109.

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

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Послодавац може да исплати већи износ отпремнине у односу на износ из става 1. овог члана у складу са општим актом код послодавца.

Члан 110.

Радни однос престаје:

- 1) Истеком рока на који је запослен
- 2) Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- 3) Споразумом између запосленог и послодавца
- 4) Отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог
- 5) Смрћу запосленог
- 6) У другим случајевима утврђеним законом.

Члан 111.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,

2) ако му је по одредбама закона односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке,

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне,

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,

5) услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада Послодавца, у складу са законом.

Отказ од стране запосленог

Члан 112.

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 113.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним законом, овим 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 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 показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби, несавесно чува списе предмета и сл.;

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 и понашању запослених, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

5) ако обавља приватни посао за време рада.

Послодавац доноси Правилник о радној дисциплини и понашању запослених којим се ближе уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

Члан 114.

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 се врши у предузећу.

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

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.

Члан 115.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

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

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме односно образовања као запослени 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 и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

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 мишљење 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 року од следећа три месеца прати рад запосленог, доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору који је комисију образовао и 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 нижа 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 које запослени поседује, Послодавац може, сагласно извештају односно оцени комисије запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

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

- 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 његове основне зараде увећане за минули рад.

Удаљење запосленог са рада

Члан 116.

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 новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа, 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 117.

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

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу става 1. овог члана Колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини од $\frac{1}{4}$, а ако издржава породицу у висини од $\frac{1}{3}$ основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу става 2. овог члана Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 118.

Удаљење члана 118. Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је Послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози, или да му изрекне другу меру у складу са Законом о раду.

Члан 119.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу чл. 117. и 118. Колективног уговора и пуног износа основне зараде:

- 1) Ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен тужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.
- 2) Ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине.

Незаконит отказ

Члан 120.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати допринос за обавезно социјално осигурање.

Вишак запослених

Члан 121.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба, примени критеријуме утврђене Посебним колективним уговором, као и критеријуме које утврде послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), водећи рачуна да се не угрози нормално функционисање предузећа.

Члан 122.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 123.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог запосленом исплати отпремнину за сваку годину рада у радном односу код послодавца у висини збира једне половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

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

XI ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 124.

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 125.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник 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.

XII ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 126.

Послодавац може за обављање послова из делатности Послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем и то незапосленим лицем или запосленим који ради непуно радно време, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

Члан 127.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

УГОВОР О ДЕЛУ

Члан 128.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, ако имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 129.

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 130.

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

Члан 131.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 132.

Послодавац је дужан да:

1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;

2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код Послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 133.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које 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 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 општим актом.

Члан 134.

Послодавац је дужан да синдикату 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 синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, 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 135.

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

Члан 136.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) обављање стручно-административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата 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 приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачуна износ 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 137.

Општим актом или споразумом Послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 138.

Послодавац не може да откаже уговор 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 синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

XIV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 139.

Представника запослених у надзорном одбору Послодавца именује и разрешава Оснивач.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Члан 140.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Члан 141.

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 предузећа.

XV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 142.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, овим уговором, и општим актом.

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

Члан 143.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон 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.

XVI ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 144.

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

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

Члан 145.

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 најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 146.

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.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 147.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници Оснивача, овлашћени представник Синдиката и в.д. директора Предузећа.

Члан 148.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

За Оснивача:
Градоначелник града Бора

Александар Миликић

За Оснивача:
Председник општине Бољевац

Др Небојша Марјановић

За Оснивача:
Председник општине Неготин

Владимир Величковић

За Оснивача:
Председник општине Књажевац

Мр Милан Ђокић

За Оснивача:
Председник СО Неготин

Мр Милан Уруковић

За Послодавца:
в.д. директора

Наташа Јовановић

За Синдикат "Независност"
Гл. повереница

Светлана Поповић