



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ МАЈДАНПЕК

ГОДИНА: XV

БРОЈ: 1

5. јануар 2024.

ЦЕНА:
ГОДИШЊА ПРЕТПЛАТА:

3077

На основу члана 246. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) Драган Поповић, Председник општине Мајданпек, у име општине Мајданпек и репрезентативни синдикат основан за територију општине Мајданпек, Кладово и Неготин - Веће Самосталног синдиката за општине Мајданпек, Кладово и Неготин, које заступа председник Дејан Матејевић, закључују:

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА И ДРУГА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ МАЈДАНПЕК

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом и ратификованим међународним конвенцијама уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у јавним комуналним, другим јавним предузећима, привредним друштвима и фондацијама чији је оснивач општина Мајданпек, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи учесника овог уговора.

Члан 2.

Оснивач је Општина Мајданпек.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са Законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу овог Уговора је јавно комунално, друго јавно предузеће, привредно друштво или фондација чији је оснивач Општина Мајданпек.

Оснивач је обезбедио послодавцима, које је основао и којима је поверио вршење делатности од општег интереса, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање своје делатности.

У случају поремећаја процеса рада, послодавци обезбеђују запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде.

Уколико је због поремећаја процеса рада угрожено обављање комуналне делатности у општини Мајданпек, а послодавац није у могућности да обезбеди запосленима средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде, оснивач преузима обавезу из претходног става.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог и послодавца која нису уређена овим Колективним уговором примењују се одредбе закона и гранских (посебних) колективних уговора за делатности.

Уколико су овим Колективним уговором утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа и услова утврђених законом, непосредно се примењује закон.

Члан 4.

Запослени и послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа утврђених законом, гранским (посебним) колективним уговорима за делатности, овим Колективним уговором и уговором о раду.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услове за рад предвиђене законом и посебне услове за рад предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова којим се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовање и други услови за рад на појединим пословима код послодавца.

2. Начин и поступак заснивања радног односа

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Пријем у радни однос запосленог врши се без поступка оглашавања.

У случајевима када за то постоје оправдане потребе, директор може одлучити да се ради заснивања радног односа за обављање одређених послова објави оглас.

Одлуком из става 3. овог члана директор утврђује рок за пријављивање кандидата на оглас, потребну документацију и рок за одлучивање о изабраном кандидату.

О извршеном избору кандидата директор је дужан да обавести све кандидате.

Члан 7.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативним синдикатима,

на њихов 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.

Члан 8.

Послодавац је дужан да, пре закључења уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: року за обавештавање о оправданим разлозима због којих није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, послу, условима рада, организацији рада и пословања послодавца, правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом; испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа, забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код послодавца.

3. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и послодавац.

Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

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

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

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде увећане зараде и друга примања запосленог у складу са законом и гранским (посебним) колективним уговорима за делатности;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право у складу са законом, гранским (посебним) колективним уговорима за делатности и овим колективним уговором;

13) трајање дневног и недељног радног времена у складу са законом, гранским (посебним) колективним уговорима за делатности и овим колективним уговором;

14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде и друга права и обавезе,

15) повреде радне обавезе у складу са прописима и овим колективним уговором.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, гранских (посебних) колективних уговора за делатности и овог колективног уговора.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

4. Ступање запосленог на рад

Члан 11.

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

Ако запослени не почне да ради дана утврђеног уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да почне да ради дана утврђеног уговором о раду сматраће се:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим живи у заједничком домаћинству;
- 2) смртни случај члана уже породице;
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;
- 4) природне појаве или виша сила који онемогућавају запосленом да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.).

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана запослени је дужан да се благовремено, најкасније у року од пет дана од дана престанка услова из става 3. овог члана јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

5. Пробни рад

Члан 12.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 13.

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може из реда својих запослених да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовања као и запослени на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

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

6. Радни однос на одређено време**Члан 14.**

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до звршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. тач. 1) -3) овог члана по истом, односно другом основу.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог колективног

уговора или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**Члан 15.**

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

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да испуњава 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 16.

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 17.

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

Члан 18.

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

Члан 19.

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

8. Радни однос са непуним радним временом**Члан 20.**

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на одређено и на неодређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим колективним уговором и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Обавештење из става 5. овог члана послодавац даје у року од три дана од момента наступања доступности послова са пуним и непуним радним временом путем објаве послова на огласној табли.

9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 21.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 9. овог колективног уговора садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) начин и рокове подношења извештаја о раду.

Запослени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија послодавца, односно од куће и када уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу ст. 1. и 2. овог члана.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од

основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запосленом који обавља послове ван просторија послодавца послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

10. Приправници

Члан 22.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, траје најдуже годину дана, односно 12 месеци за приправнике са високим нивоом образовања, 10 месеци за приправнике са струковних студија и шест месеци за приправнике са средњим нивоом образовања.

Члан 23.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Члан 24.

Послодавац одређује лице задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзире његов рад из реда запослених или по уговору ван радног односа.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог из става 1. овог члана и да се придржава закона и одредаба овог колективног уговора.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 25.

У складу са годишњим програмом пословања, потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и организацијом рада послодавац обезбеђује стручно образовање, оспособљавање и усавршавање запослених путем:

- 1) школовања на средњим и високошколским установама;
- 2) преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита;
- 3) усавршавања и специјализације;
- 4) образовања из области заштите, безбедности и здравља на раду;
- 5) обуке и курсева
- 6) семинара, саветовања и др.

Члан 26.

Запослени је обавезан да се образује, оспособљава и стручно усавршава.

Одлуку о упућивању на стручно образовање, оспособљавање и стручно усавршавање запослених доноси директор предузећа или запослени кога он овласти у складу са планом стручног усавршавања.

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

Међусобна права и обавезе између послодаваца и запосленог кога је послодавац упутио на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање уређују се посебним уговором.

IV. РАДНО ВРЕМЕ**1. Пуно радно време****Члан 27.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Накнада за време приправности из става 4. овог члана уређује се уговором о раду у складу са законом.

2.Скраћено радно време, паузе и друге мере**Члан 28.**

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком – нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком као превентивна мера за безбедан и здрав рад поред скраћења радног времена, могу се увести и додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

3. Прековремени рад**Члан 29.**

На захев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Запосленом се, пре почетка обављања прековременог рада, издаје налог за прековремени рад са разлосима и трајањем прековременог рада, осим у случају више силе или другог изненадног и неодложног разлога, када се запослени усмено обавештава о потреби обављања прековременог рада, с тим што је послодавац у обавези да у року од три дана изда писани налог за прековремени рад.

4. Распоред радног времена**Члан 30.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, осим запосленог који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Члан 31.

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

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

5. Прерасподела радног времена**Члан 32.**

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

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

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

Члан 33.

Прерасподела радног времена не сматра се прекоревеним радом.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 34.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмору току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 35.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 36.

Запослени има право на одмор између два заустопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора.

Изузетно, ако запослени због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

4. Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, гранским (посебним) колективним уговорима за делатности и овим колективним уговором.

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

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

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

Члан 39.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 а највише 30 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава се по основу:

1) степена образовања и оспособљавања за рад:

(1) за високо образовање/мастер академске студије, специјалистичке академске или струковне студије (други степен високог образовања по Закону о високом образовању од 10. септембра 2005. год), односно за основне студије у трајању од најмање четири године – **пет радних дана**;

(2) за високо образовање/основне академске или струковне студије у трајању од три године (први степен високог образовања по Закону о високом образовању од 10. септембра 2005. год), односно више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – **четири радна дана**;

(3) за средње образовање у трајању од четири године – **три 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 – **један радни дан**.

2) услова рада (нарочито тешки послови):

(1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају скраћено радно време – **пет радних дана**;

(2) за рад на пословима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – **три радна дана**;

(3) за рад на пословима који се обављају ноћу, на отвореном простору, уз руковање штетним или отровним материјама, уз велику буку, прашину, високу температуру – **два радна дана**;

(4) за рад на пословима који се обавља у сменама – **један радни дан**.

3) радног искуства, односно рада проведеног у радном односу:

(1) са преко 25 година рада проведених у радном односу – **четири радна дана**;

(2) са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу – **три радна дана;**

(3) са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу – **два радна дана;**

(4) до пет година рада проведених у радном односу – **један радни дан.**

4) доприноса на раду:

(1) за допринос на раду, односно остварене изузетне резултате (изузетни резултати рада подразумевају да се запослени нарочито истиче високом самосталношћу у раду, стваралачким способностима, предузимљивошћу, савесним и одговорним односом према раду) – **до пет радних дана;**

(2) за постигнуте резултате којима се запослени истиче јер испољава самосталност, креативност и прецизност у раду, добру сарадњу, присутност на послу (предлог за увећање годишњег одмора запосленог по основу доприноса у раду даје непосредни руководилац запосленог путем образложене оцене наведених критеријума применом мерила оцењивања од 1-5) – **до три радна дана.**

5) бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – **два радна дана;**

(2) 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 – **пет радних дана,**

(3) запосленом инвалиду и запосленом родитељу који има дете које болује од ретке болести (према списку болести) – **три радна дана;**

У случају да се истовремено стичу два или више основа из става 2. тачке 5) овог члана, онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за пет радних дана.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком (који су актом о процени ризика утврђени као послови са повећаним ризиком) годишњи одмор може да траје најдуже 35 радних дана.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана.

Члан 40.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

Члан 41.

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

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

Члан 42.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Непосредни руководилац до краја маја текуће године сачињава предлог плана коришћења првог дела годишњих одмора запослених трајању од најмање две радне недеље непрекидно, односно коришћења годишњег одмора у целости, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Планови непосредних руководиоца се усклађују са потребама посла и доноси се коначан план коришћења годишњег одмора.

Контролу усклађености плана годишњег одмора са потребама посла врши овлашћено лице послодавца.

Члан 43.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме се наводи запослене и организационе делове у којима раде и да га истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Изузетно, послодавац може, за све запослене у организационом делу да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 44.

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

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**Члан 45.**

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

- 1) склапања брака пет радних дана;
 - 2) рођења или усвојења детета пет радних дана;
 - 3) склапања брака и рођења детета другом члану уже породице 3 радна дана;
 - 4) смрти члана уже породице 5 радних дана;
 - 5) смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 3 радна дана;
 - 6) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана;
 - 7) теже болести члана уже породице на основу мишљења надлежног здравственог органа 5 радних дана;
 - 8) селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана у месту пребивалишта и 4 радна дана ван места пребивалишта запосленог;
 - 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања које захтева процес рада од 1 до 6 радних дана;
 - 10) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом 5 радних дана;
 - 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – у дужини трајања рекреативног одмора, а најдуже седам радних дана;
 - 12) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – у дужини трајања, а најдуже седам радних дана;
 - 13) учествовања у спортским и другим активностима у организацији репрезентативног синдиката код послодавца (семинари, едукације, путовања, прославе и сл.) - у дужини трајања, а најдуже седам радних дана;
 - 14) након успешно окончаног посла, због појачаног психофизичког напора до пет радних дана;
 - 15) волонтирања у хуманитарним удружењима и организацијама – до два радна дана, а највише четири радна дана у току календарске године;
 - 16) добровољног давања крви три радна дана, односно узастопна дана (за сваки случај добровољног давања крви).
- Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, и

усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство по основу коришћења организованог одмора у циљу превенције радне инвалидности може се остварити само једном годишње.

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

Члан 46.

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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.

Лице из става 1. овог члана, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, лице из става 1. овог члана у обавези је да благовремено о томе обавести непосредно руководиоца писменим путем уз достављање одговарајуће документације (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства из става 1. овог члана).

Члан 49.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде доноси се решење на основу поднетог писаног захтева запосленог и приложене одговарајуће документације (доказ о постојању правног основа за коришћење правног основа).

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

6. Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Члан 50.

Запослени има право на неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- 1) нега члана уже породице – пет радних дана;
- 2) нега члана шире породице – три радна дана,
- 3) смрт сродника, који нису наведени у члану 45. овог колективног уговора – два радна дана;
- 4) учешће у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – пет радних дана;
- 5) извршење посла који запослени мора лично да обави – од једног до пет радних дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

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

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 51.**

Запослени има право на следећу заштиту у складу са законом:

- 1) безбедност и заштиту здравља на раду;
- 2) заштиту личних података;
- 3) посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама,
- 4) заштиту материнства,
- 5) одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

Члан 52.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**Члан 53.**

Овим колективним уговором у складу са законом и гранским (посебним) колективним уговорима за делатности уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

1. Обавезе послодавца и запослених**Члан 54.**

Послодавац 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 адекватну пословима на којима ради, а према прописима о безбедности и здрављу на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин;

2) да организује посебно обављање послова за безбедност и здравље на раду;

3) да обезбеди израду годишњег плана и програма мера безбедности и здравља на раду и потребна финансијска средства;

4) да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад и накнаду зараде за време оспособљавања у висини зараде коју би остварио да ради;

5) да актом о процени ризика утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката;

6) да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених, полазећи од специфичности сваког посла;

7) да обезбеди посебну заштиту инвалида, професионално оболелих лица, жена, родитеља, омладине у складу са законским и другим важећим прописима;

8) да у току календарске године колективно осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности (инвалидитета), а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца;

9) да донесе акт о процени ризика у писменој форми, сагласно закону, за све послове у предузећу.

Члан 55.

Запослени су обавезни да:

1) да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље;

2) да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са заштитом на раду и заштитом радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;

3) да правилно рукују средствима рада, да их одржавају у исправном стању и да пре напуштања радног места средстава за рад и место рада остави у стању да не угрожава друге запослене;

4) да одмах обавесте одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот и здравље других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 56.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да издваја средства у висини од 0,1% на масу средства исплаћених на име зараде сваког месеца за превенцију радне инвалидности а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене од повреда на раду

професионалног обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је дужан и да на свој терет колективно осигура запослене запослене осигура за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 57.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да је радио.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 58.

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

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 док не обавља послове из разлога наведених у ставу 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да је радио.

Члан 59.

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 и има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Члан 60.

Синдикалне организације код послодавца имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да послодавцу предложи предузимање потребних мера за њихово отклањање у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

О предузетим мерама, по предлогу из претходног става, послодавац је дужан да обавести синдикалне организације у року од 30 дана.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 61.

Основни критеријум за утврђивање радних места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље запослених, специфичности радног места и технолошког процеса рада јесу: оптерећење на раду (физичко, психичко и

сензорно), опасности и штетности у радној средини (физичке, хемијске и механичке), здравствени ризици, повреде на раду, режим и услови рада, примена мера заштите на раду.

Члан 62.

Постојање услова за утврђивање послова са повећаним ризиком врши се на основу спроведене анализе од стране овлашћеног предузећа за безбедност и здравље на раду, са организованом службом медицине рада, или овлашћене здравствене установе, по посебној методологији.

Ако се анализом утврде места са посебним условима рада, иста се као таква проглашавају одлуком директора и дефинишу актом о систематизацији послова.

3. Представници запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 63.

Запослени код послодавца имају право да изаберу три представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представници запослених) тајним гласањем, већином од укупног броја запослених код послодавца.

Избор представника запослених за безбедност и здравље на раду врши се у оквиру радног времена.

О месту и времену избора представника запослених за безбедност и здравље на раду запослени морају информисати послодавца, јер је потребно да се води рачуна о процесима рада.

Члан 64.

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

- 1) са свим актима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 3) са новим технологијама и средствима рада који могу да изазову ризике;
- 4) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 5) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 6) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду, као и о спроведеним мерама;
- 7) о планираним и обезбеђеним средствима за спровођење безбедности и здравља на раду.

4. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 65.

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.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) образују пет чланова од којих су најмање три представника запослених.

Послодавац је дужан да Одбору обезбеди потребне просторне и административно техничке услове за несметан рад:

1) одвојену просторију за рад и одржавање састанака;

2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;

3) слободу давања саопштења и извештаја на огласним таблама за извршење овлашћења у вези с безбедношћу и здрављем на раду.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 66.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, гранским (посебним) колективним уговором за делатности, овим колективним уговором и уговором о раду.

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

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

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

Члан 67.

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим:

1) примања по основу учешћа запосленог у оствареној добити;

2) примања по основу коришћења и употребе средстава за рад запосленог и накнаде трошкова за њихову употребу;

3) накнаде за одлазак и долазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

4) примања везаних за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству;

5) накнаде за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац запосленом није обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

6) отпремнине при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;

7) накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

8) накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења;

9) јубиларне награде и солидарне помоћи;

10) исплате деци запосленог старости до 11 година живота као поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

11) отпремнине по основу престанка радног односа према члану 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 68.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне (уговорене) зараде, дела зараде за радни учиниак и увећане зараде.

Изузетно, уколико се зарада или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописом привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

Члан 69.

Основна зарада је новчано изражени производ вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада.

Послодавац води евиденцију о времену проведеном на раду запослених.

Вредност радног часа за запослене код послодавца утврђује се програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

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

Вредност радног часа код послодавца не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са одлуком Социјално – економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Коефицијент послова се утврђује на основу сложености послова, одговорности и услова рада за све послове који се обављају код послодавца.

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

Одговорност у раду се утврђује у зависности од значаја и утицаја који послови које запослени обавља имају на сам процес рада и резултате рада.

Услови рада се утврђују и процењују зависно од радне околине у којој запослени обавља послове (бука, прашина, висока температура и сл.).

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:3.

Послодавац и репрезентативни синдикат

утврђују и разрађују послове по групама, полазећи од потребне стручне спреме за обављање послова и утврђују коефицијент за сваки посао.

Члан 70.

Основна зарада запослених на месечном нивоу може се увећати до 20%, односно умањити за најмање 5% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Увећање зарада – стимулација, по основу радног учинка, може се вршити на основу критеријума утврђених у ставу 4. овог члана из средстава издвојених до 1% од утврђене масе средстава за основне зараде за текући месец.

Радни учинак утврђује се на основу следећих критеријума:

1) обима извршених послова у односу на планиране до 10%;

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 до 10%;

3) одговоран однос запосленог према раду, редовна присутност на послу, поштовање радне дисциплине, поузданост у обављању посла до 10%;

4) ако услови рада при извршавању послова захтевају појачани психофизички напор, постоји опасност од настанка професионалних обољења или повреда до 10% и то:

(1) од 3% до 6% у случају изложености буци, прабини, прљавштини, неугодним мирисима, опасностима од заразе, повреде или професионалним обољењима;

(2) од 3% до 9% у случају тешких физичких напора, рада на отвореном или температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени, руковање штетним или отровним материјама;

(3) од 5% до 105% у случају повећане опасности од повреде на раду.

Умањење зараде се може извршити на основу следећих критеријума:

1) за мањи обим извршеног посла и неодговоран однос запосленог према раду (не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима је распоређен, неефикасно користи радно време) до 10%;

2) за лош квалитет извршеног посла (задатке и послове не изврши у захтеваном, стандардном квалитету за ту врсту посла) до 10%;

3) за прекорачење рока у извршавању посла до 10%.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по свим основама кумулативно, највише до процента из става 1. овог члана, или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења, односно увећања зарада доноси директор, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

Основицу за обрачун радног учинка чини основна зарада запосленог.

Члан 71.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим колективним уговором и уговором о раду, у складу са законом:

1) за рад на дан празника који је нерадан дан – 125% од основице;

2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 35% од основице;

3) за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 15% од основице;

4) за прековремени рад (у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена) – 30% од основице;

5) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице;

6) за рад недељом - 110% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

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 основу увећања.

Код утврђивања распореда рада запослених на дан празника, ноћу, у смени и недељом водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада да се омогући запосленом из основне делатности да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

Члан 72.

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

Члан 73.

Зарада се исплаћује у новцу, једанпут или два пута месечно а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде у складу са законом достави обрачун.

3. Минимална зарада

Члан 74.

Услед утврђеног поремећаја у пословању послодавца запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, временаведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Послодавац, минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

Приликом доношења одлуке из става 3. овог члана послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде коју би остварио на пословима на којима је распоређен.

4. Накнада зараде

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом за време: одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни, коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, присуствовања седницама државних и других органа и њихових тела по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог, стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешћа на радно-производном спортском такмичењу и других облика стваралаштва.

Члан 76.

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

1) 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 и овим колективним уговором, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) 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 у складу са законом и овим колективним уговором, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено;

Привремено одсуство са рада због потврђене болести COVID-19 или због мере изолације или самизолације 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 контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самизолације, 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.

Члан 77.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим колективним уговором, за време прекида рада,

односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац, може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада зараде не може бити мања од минималне зараде.

Члан 78.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде утврђене у складу са овим колективним уговором и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

5. Накнада трошкова

Члан 79.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим колективним уговором и уговором о раду:

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене претплатне карте у јавном саобраћају или стварним трошковима превоза, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања послова користи јавни градски, приградски и међуградски превоз;

2) за време проведено на службеном путу у земљи, у случају да превоз, смештај и исхрана нису организовани од стране послодавца, у висини путних трошкова, према приложеним рачунима, односно трошкова превоза сопственим аутомобилом, до износа 30% цене једног литра супер бензина према обрачуну пређених километара, трошкова ноћења у хотелу са највише четири звездице и дневницу у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству у висини неопорезивог износа;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако смештај и исхрана нису обезбеђени (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику;

5) изузетно, за коришћење такси-превоза у локалу, уз одобрење лица коме одговара за свој рад, у случају потребе хитног обављања посла

или у случају одласка са рада након 22 часа ноћу, према приложеном рачуну;

б) за исхрану у току рада, у висини од 350 динара нето (без припадајућих пореза и доприноса).

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на обрасцу путног налога у року од три дана од дана повратка са пута.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, односно иностранству ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Уколико је запосленом на службеном путу обезбеђено преноћиште и исхрана, има право на 25% дневнице.

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

Члан 80.

Накнада трошкова превоза, односно коришћења сопственог возила у службене сврхе регулише се посебним актом.

Члан 81.

Запослени има право на накнаду трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора у бруто износу (са припадајућим порезима и доприносима) од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

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

Регрес се исплаћује по динамици коју утврди послодавац.

Запослени који користи сразмеран део годишњег одмора има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

6. Друга примања

Члан 82.

Запослени има право на друга примања и то:

1) отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три зараде за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини неопорезивог износа;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини три просечне зараде и разлике коју остварује на основу премештаја на друге послове као последице повреде на раду или

професионалног обољења и зараде коју би остварио на пословима на којима је радио пре премештаја;

4) накнаду за створено ауторско дело током трајања радног односа зависно од ефеката искоришћавања дела у складу са критеријумима за утврђивање висине и начина плаћања наведене накнаде одређеним уговором о раду.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се супружник, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 83.

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 његове 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 предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средства 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 општим актом за случајеве:

1) ублажавања последица елементарних или других непогода;

2) пружања помоћи породици умрлог запосленог и у другим случајевима одређеним општим актом.

Члан 84.

Послодавац ће запосленом исплатити јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30 или 40 година укупног рада оствареног у радном односу код послодавца и то за:

1) 10 година рада у радном односу, у висини од једне просечне зараде у предузећу;

2) 20 година рада у радном односу, у висини од две просечне зараде у предузећу;

3) 30 година рада у радном односу, у висини од три просечне зараде у предузећу;

4) 40 година рада у радном односу, у висини од три и по просечне зараде у предузећу.

Члан 85.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, деци запосленог старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

О остваривању права из става 1. овог члана послодавац доноси одлуку којом се утврђује висина износа средстава која су обезбеђена, услови и начин исплате.

Послодавац може запосленом да уплаћује добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хирушких интервенција, до неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, а у складу са програмом пословања.

IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 86.

Забрана конкуренције утврђује се за запослене и важи на територији Општине Мајданпек.

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

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 87.

У складу са законом и овим 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 88.

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 89.

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 извршио штетну радњу.

Члан 90.

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 91.

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

Члан 92.

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 93.

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 94.

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

Члан 95.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим уговором.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 96.

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

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

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 98. овог колективног уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 99. овог колективног уговора;

4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца,

преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;

6) у случају усклађивања са новодонетим прописима и актима послодавца;

7) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) и става 2. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 97.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана, и правне последице које могу да настану потписивањем анекса уговора.

2. Премештај у друго место рада

Члан 98.

Запослени може да буде премештен у друго радно место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 километара и ако је организован редован превоз који омогућава благовремен долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени се не може преместити у друго место рада без своје сагласности ако је: особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, родитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 99.

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 98. став 1. тачка 2) овог колективног уговора.

Члан 100.

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

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је тамо упутио.

XII. РАДНЕ ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 101.

Запослени имају обавезе:

1) да послове који су им поверени извршавају законито, уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштују прописану технолошку и радну дисциплину;

2) да у извршавању задатака остварују стандардне резултате рада;

3) да у раду користе потребно знање и радне способности неопходне за извршавање поверених задатака;

4) да се образују и усавршавају у складу са потребама процеса рада;

5) да спроводе прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;

6) да се понашају на начин који им омогућава рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске и међунационалне односе;

7) да законито, одговорно и целисходно користе средства рада;

8) да рационално користе прописано радно време за рад и да не одсуствују са рада без решења надлежног руководиоца;

9) да одсуствовање са рада правдају одговарајућим документима;

10) да чувају пословну, службену и другу тајну утврђену законом и актом послодавца;

11) да не одбијају извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца без оправданог разлога;

12) да тачно евидентирају и приказују резултате рада;

13) друге обавезе утврђене уговором о раду, које одговарају њиховим знањима и способностима.

XIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 102.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Изузетно, ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања кривичног поступка.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2) овог члана подразумева се имовина послодавца процењене вредности веће од 500.000,00 динара.

Члан 103.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 102. овог колективног уговора запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

1) кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правоснажном одлуком или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 104.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

XIV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 105.

Радни однос, у складу са законом, престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени нису друкчије споразумели;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитељ или старатља запосленог млађег од 18 година;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 106.

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

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

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

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

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

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 107.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 108.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду у писаном облику, 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 109.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и на његово понашање:

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

2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени се прате у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

Члан 110.

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

1) несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) на користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о запосленом, пословне уговоре послодавца,

финансијско пословање или план рада послодавца или другу тајну у складу са законом;

6) учини другу повреду радне обавезе утврђену чланом 101. овог колективног уговора и уговора о раду.

Члан 111.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако:

1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) не достави потврду о привременој спречености за рад;

3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно због употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, који има или може да има утицај на обављање посла;

5) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6) одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;

7) неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;

8) недолично се понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом;

9) послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 1. тачка 3) и 4) овог члана сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

Члан 112.

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

1) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) одбије закључење анекса уговора о раду.

Члан 113.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 110. и 111. овог колективног уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи и мишљење синдиката чији је члан.

Члан 114.

У случајевима из члана 110. и 111. овог колективног уговора, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је изреченом у трајању до три месеца, која се извршава обуштом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 115.

Послодавац може запосленом из члана 109. став 1. тачка 1) овог колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 114. овог колективног уговора ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 116.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са директором да престане да ради и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим колективним уговором и уговором о раду.

XV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 117.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим колективним уговором.

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду само ако не може да му обезбеди

обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

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 вишка запослених (даље: Програм).

Члан 118.

Одређивање запослених који су вишак врши се применом следећих критеријума и мерила:

1) **основни критеријум** су резултати рада запосленог који се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла (10 бодова), самосталности у раду и иновација (10 бодова), ефикасности рада (10 бодова), односа према раду и средствима рада (10 бодова), као и дужини неплаћених одсуства, а у вези с извршавањем послова радног места, плана рада и других показатеља; резултати рада утврђују се за период од најмање годину дана.

2) **допунски критеријуми** представљају социјално-економски положај запосленог који обухвата:

(1) **имовно стање запосленог** – ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 0,5 бодова, а ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – један бод; код бодовања имовног стања под породичним домаћинством сматрају се брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава;

(2) **здравствено стање запосленог** на основу налаза здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања: особа са инвалидитетом – три бода, тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – три бода, запослени који болује од професионалне болести – два бода; бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог, а тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија;

(3) **број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости**: ако запослени има једно дете – један бод, ако запослени има двоје деце – три бода, ако запослени има троје и више деце – пет бодова, као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој има својство редовног ученика завршног разреда.

Критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба бодује се са нула бодова.

Документа на основу којих се критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују бодовима су следећи:

1) за резултате рада – образложена и потписана оцена непосредног руководиоца;

2) за имовно стање – уверење из пореске управе и службе катастра;

3) за здравствено стање – уверење надлежног здравственог органа;

4) за број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости извод из матичне књиге рођених и потврда надлежне здравствене установе.

Члан 119.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленог по основу вишка запослених без његове сагласности ако је:

1) инвалид рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;

2) самохрани родитељ са дететом до 15 година старости;

3) родитељ са дететом са посебним потребама;

4) запослени са радним стажом у јавном сектору у дужини од 30 година за мушкарца и 25 година жена.

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 супружника или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 120.

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 отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана утврђује се у висини од једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Члан 121.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 112. став 1. тачка 1) овог колективног уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, вредност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 122.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 112. став 1. тачка 1) овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у

радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 123.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 122. овог колективног уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XVI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 124.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Члан 125.

Запосленом се о остваривању права, обавеза и одговорности у писаном облику доставља решење, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 126.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 127.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од стране у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Члан 128.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти,

може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 129.

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње;
2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача;
3. мере ради отклањања утврђених неправилности;
4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача;
5. друга питања.

XVI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 130.

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.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице коју доставља обрачунској служби преко писарнице.

Члан 131.

Послодавац је обавезан да репрезентативном синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима који су дефинисани законом и посебним колективним уговорима.

Члан 132.

Послодавац је дужан да:

- 1) синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружи потребу стручну и административно-техничку помоћ за његов рад;
- 2) председнику репрезентативног синдиката за обављање синдикалне функције обезбеди пун фонд плаћених сати месечно и 10% увећану основну зараду;
- 3) представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређеним;
- 4) мишљење и предлоге репрезентативног синдиката размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;
- 5) достави програм пословања и годишњи финансијски извештај, оснивачки акт и статут као и друга општа ката код послодавца, а на захтев синдиката и податке о трошковима пословања послодавца, исплаћеним и просечним зарадама запослених, новопримљеним запосленим, извештај о безбедности и заштити на раду запослених и друге информације које су од значаја за њихов социјално-економски положај;
- 6) представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања

синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

7) председника репрезентативног синдиката позива на седнице надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката;

8) изабраном, односно именованом представнику репрезентативног синдиката у вишим органима и телима (републичким, покрајинским, окружним, регионалним и општинским/градским органима синдиката) обезбеди професионално обављање функције о трошку послодавца;

9) председнику синдикалне организације – синдикалном поверенику синдиката код послодавца утврди право на плаћено одсуство у трајању одређеном одредбама члана 211. став 2. Закона о раду, а члану органа синдиката код послодавца и изабраном или именованом представнику запослених у синдикату на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу у трајању одређеном одредбама члана 211. став 3. Закона о раду.

Члан 133.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и две године по престанку мандата, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: председнику синдикалне организације – синдикалном поверенику, изабраном или именованом представнику запослених у надзорном одбору послодавца, члану органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 134.

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не ометају редован рад и прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

XVII. ПРАВА И ДУЖНОСТ У ШТРАЈКУ

Члан 135.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку.

Оснивач, на основу мишљења репрезентативног синдиката, својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка, о чему обавештава, поред запослених, и све кориснике преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Уколико се због необезбеђења права из овог колективног уговора организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом и запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XVIII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 136.

Овај уговор може престати споразумом учесника уговора или отказом једне од уговорних страна.

У случају отказа уговор се примењује најдуже годину дана од дана подношења отказа, са тим што су уговорне стране дужне да процес преговарања започну најкасније 15 дана од дана подношења отказа.

XIX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 137.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредаба.

На сва питања која нису регулисана овим уговором примењују се одредбе закона и посебног колективног уговора.

Члан 138.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је закључен.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 139.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Мајданпек“.

Председник општине Мајданпек

Драган Поповић, с.р.

Председник Већа самосталног синдиката за општине Мајданпек, Кладово и Неготин

Дејан Матејевић, с.р.

За ЈП „Водовод“ Мајданпек, вд директора

Слободан Крајић, с.р.

За ЈКП „Мајданпек“ Мајданпек, вд директора

Ђорђе Рошкић, с.р.

За ЈП за грађ. земљиште и путеве Мајданпек, вд

директора Иван Николић, с.р.

За ЈП за стамбене услуге Мајданпек, вд директора

Градимиr Ђурић, с.р.

За ЈКП „Доњи Милановац“ Доњи Милановац“, вд

директора Саша Либрић, с.р.

САДРЖАЈ**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ МАЈДАНПЕК**

Посебан колективни уговор за јавна комунална и друга јавна предузећа општине Мајданпек.....1

ИЗДАВАЧ: **Општина Мајданпек – Стручна служба органа општине**, ул Трг ослобођења бб Мајданпек
ОДГОВОРНИ УРЕДНИК: Мирјана Цакић Младеновић, тел: (030) 582 291
ТЕЛЕФОНИ: Редакција (030) 581 140 лок. 1146
УПЛАТНИ РАЧУН: 840-745151843-03, остали приходи у корист нивоа Општине Мајданпек, позив на број 97
06-063
ШТАМПА: **Стручна служба органа општине**