

На основу одредбе члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05,61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 – одлука УС и 113/14) и чл. 52. Став 1. тачка 10. Статута града Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, бр. 1/16-пречишћен текст)), у складу са чланом 1. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Сл.гласник РС", бр.. 27/2015, 36/2017 - Анекс I и 5/2018 - Анекс II) Градоначелник града Кикинда Павле Марков, директор и овлашћени представник репрезентативног синдиката **Јавног предузећа „Топлана“ Кикинда, дана 23.05.2018.године закључили су:**

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ТОПЛАНА“ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2018-2020 ГОДИНЕ**

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Сл.гласник РС", бр.. 27/2015, 36/2017 - Анекс I и 5/2018 - Анекс II) и Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа општине Кикинда за период 2015 -2017 година уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца у **Јавном предузећу „Топлана“ Кикинда.**

Члан 2.

Овим колективним уговором уређују се и међусобни односи учесника.

Члан 3.

Запосленим у смислу овог Колективног уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је јавно предузећа које је основала Скупштина општине.

Члан 4.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом, уређују се следећа питања:

- права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодавца,
- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,

- заштита запослених,
- зарада, накнаде зараде и друга примања,
- забрана конкуренције,
- накнада штете,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених,
- синдикат запослених,
- поступак закључивања овог Колективног уговора и међусобни односи учесника овог Колективног уговора,
- друга питања од значаја за запослене и послодавца.
- запосленог, пре ступања на рад, упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и аката послодавца, о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
 - запосленом обезбеди обављање послове утврђених Уговором о раду,
 - затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом, општим актом и Уговором о раду.

Члан 5.

Лице које тражи запослење код послодавца и запослени код послодавца, под условима из закона, не могу се стављати непосредно и посредно у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, језик, расу, боју, старост, сексуално опредељење, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, трудноћу, здравствено стање и инвалидност, политичка и друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о систематизацији радних места.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се организациони делови, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом

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

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

Члан 7.

Пре закључивања уговора о раду, лице које се запошљава дужно је да послодавца обавести о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот или здравље других лица.

Лице које се запошљава дужно је да послодавцу, приликом заснивања радног односа, достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад и то како општих услова из члана 6. овог Колективног уговора, тако и посебних услова из Правилника о систематизацији радних места.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће нити претходном (бланко) изјавом о отказу уговора од стране запосленог.

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

Члан 8.

- 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.

2. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 11.

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

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

Члан 12.

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;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, у складу са законом.

3. Ступање на рад

Члан 13.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Члан 14.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом, односно његову фотокопију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом радном месту, у зависности од тога где запослени или ангажовано лице ради.

4. Пробни рад

Члан 15.

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

Правилником о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се уводи пробни рад за обављање једног или више повезаних или сродних послова.

Пробни рад може трајати најдуже 6 месеци.

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

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац због неодговарајућих стручних и радних способности може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Комисија, коју именује директор. Чланови Комисије морају имати исти степен и врсту стручне спреме, као запослени чије се способности проверавају.

5. Радни однос на одређено време

Члан 16.

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.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са 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 4. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 17.

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

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено 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, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се послови са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да путем огласне табле обавести запослене и синдикат о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

8. Приправници

Члан 19.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником о систематизацији радних места.

Актом о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се радни однос може засновати са приправником.

Члан 20.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено или на одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим Колективним уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено

време.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Члан 21.

Уговором о раду између послодавца и приправника утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самостални рад по оцени послодавца оспособљен за самосталан рад.

Директор одлучује о начину полагања приправничког испита, а чланови комисије пред којом приправник полаже приправнички испит, морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник, а ако таквих лица нема код послодавца, исти се могу обезбедити из реда запослених у другом предузећу или установи.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

На основу резултата показаних на приправничком испиту, послодавац или комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

О полагању стручног испита издаје се уверење у року од 5 дана од дана када је приправник положио испит. Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао, датум полагања испита, успех на испиту и потпис послодавца.

Члан 22.

Приправнички стаж траје 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом, 9 месеци за приправнике са вишом стручном спремом и 6 месеци за приправнике са средњом стручном спремом.

Приправнички стаж се продужава за време које је приправник био одсутан са рада (боловање, одсуства и сл.) ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 23.

По заснивању радног односа, послодавац је дужан да приправника уведе у послове на којима треба да ради, а приправник је дужан да поступа по упутствима послодавца и да се придржава закона, општих аката и уговора о раду.

Члан 24.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос код послодавца у складу са законом и уговором о раду.

Сматра се да приправник није положио приправнички испит ако се не појави на испиту или ако полагање не пријави најмање месец дана пре истека приправничког стажа.

3. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 25.

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

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.

Време приправности уређује се одлуком директора.

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

1. Пуно радно време

Члан 26.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а за запослене млађе од 18 година најдуже 35 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 27.

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

3. Скраћено радно време

Члан 28.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним Правилником о систематизацији радних места на којима поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду и средствима и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном утицају услова рада, а највише 10 часова недељно.

4. Прековремени рад

Члан 29.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

4.1. Више силе

- елементарне непогоде (земљотрес, поплава, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака, снежна мећава, ниске температуре и др.), која је наступила или непосредно предстоји,
- пожар, експлозија, јонизујуће зрачење и већи изненадни кварови на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима,
- епидемија или зараза које доводе у опасност животе или здравља људи или у

већем обиму угрожавају биљни фонд и друга материјална средства,
- загађивање воде, намирница и других предмета за људску исхрану у већем обиму,
- саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална средства већег обима.

4.2. Изненадног повећања обима послова:

- потребе да се без одлагања изврши одређени посао који се по прописима или наређењу надлежног државног органа мора извршити у одређеном року,
- када је неопходно да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одустајање или прекидање нанело материјалну штету,
- □ када је неопходно да се заврше одређени неодложни монтажни и ремонтни радови, технолошки процес и друге сложене операције,
- да се саобраћајно средство доведе до места одређења или предузму неодложне мере за безбедност саобраћаја, путника робе и слично.

4.3. У другим случајевима када је неопходно:

- да се у одређеном року заврши посао који није планиран,
 - да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје,
 - да се отклони квар на средствима за рад или мрежи и уређајима,
 - да се заврше одређени стручни послови који не могу да се изврше у року, а ови послови не трпе одлагање, јер то налажу законски прописи или су наложени од стране надлежних органа,
 - када се трајање због технолошке сложености и природе посла није могло предвидети у моменту уговарања рока завршетка посла,
 - када посао није могао да се заврши у року због недостатка погонске енергије за чије обезбеђење није одговоран послодавац,
 - када посао није могао да се заврши у року због недостатка репроматеријала за чије обезбеђење није одговоран послодавац и
 - ради указивања помоћи другом послодавцу кога је задесила несрећа услед више силе или таква несрећа непосредно предстоји.
- Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он власти.

5. Распоред радног времена

Члан 30.

Радна недеља траје по правилу 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Члан 31.

Изузетно од претходног члана ако се рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла организације рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

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

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

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

6. 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.

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Члан 33.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 34.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или са дететом које има тежи степен психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 35.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена, прерачунавају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 36.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часова до 06,00 часова наредног дана сматра се ноћним радом.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама мора се обезбедити измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље, ноћу.

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

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење Синдиката о мерама безбедности и живота и здравља на раду, за запослене који рад обављају ноћу.

4. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 37.

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 одмор у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 38.

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

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

2. Дневни одмор

Члан 39.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у непрекидном трајању од најмање 11 часова у оквиру 24 часа.

3. Недељни одмор

Члан 40.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време **дневног одмора**, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који 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.

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

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 41.

Запослени има право на годишњи одмор у складу законом.

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 у складу са овим законом.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 42.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном колективним уговором и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

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 за рад настави коришћење годишњег одмора.

3) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 43.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 44.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

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

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

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

5) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 45.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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 наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто 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 послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

6) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 46.

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

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

Члан 47.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) стажа осигурања

- на сваких 5 година стажа – 1 радни дан,

2) стручне спреме

- високе – 5 радних дана

- више – 3 радна дана

- ВКВ, средње и КВ – 2 радна дана

- ниже – 1 радни дан,

3) услови рада

4) по основу услова рада:

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

5) социјалне и породичне прилике

- родитељу, усвојитељу, старатељу, хранитељу и самохраном родитељу са дететом до 14 година – **2 радна дана,**

- Запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју и има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – **5 радних дана**

б) Допринос на раду – за остварене изузетне резултате – до 5 радних дана, на основу одлуке директора, а на предлог непосредног руководиоца

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота, и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 48.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до десет радних дана у току календарске године, у случају:

- 1. Склапања брака – 7 радних дана**
- 2. Склапање брака детета – 3 радна дана**
- 3. Порођаја супруге – 5 радних дана**
4. Порођаја члана уже породице – 3 радна дана
5. Усвајање детета – 5 радних дана
- 6. Теже болести чланова уже породице – 7 радних дана**
7. Селидбе у исто место становања – 2 радна дана
8. Селидбе у друго место становања – 3 радна дана
- 9. Елементарне непогоде – 5 радних дана**
- 10. Учешће у културним и спортским приредбама – до 5 радних дана**
- 11. Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана**
- 12. Учешће на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности – 3 радна дана**
- 13. Стручно усавршавање – до 10 радних дана**
- 14. Смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – 2 радна дана“**

Запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

- 1. Смрт члана уже породице – 5 радних дана**
- 2. Добровољно давање крви – два узастопна дана рачунајући и дан давања крви.**

Под члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству“.

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и става 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3), тачке 6., 9., 10., 11., 12., и 13. као и става 2. тачка 1. и 2. овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника

у складу са законом.

6. Неплаћено одсуство

Члан 49.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) највише до 5 радних дана у случајевима:

- 1) неговању болесног члана уже породице – 5 радних дана,
- 2) смрти сродника – 1 радни дан,
- 3) обављање личних послова у месту становања – 1 радни дан,
- 4) обављање личних послова ван места становања – 3 радна дана,
- 5) посете брачном другу на раду у иностранству – 5 радних дана,
- 6) учествовање у културно-уметничком и спортском такмичењу најмање 1 радни дан у зависности од удаљености места одржавања такмичења и дужине трајања такмичења,
- 7) и у другим оправданим случајевима уз услов да то не ремнти процес и организацију рада – до 15 дана по одлуци директора, а преко 15 дана по одлуци Надзорног одбора.

За време одсуствовања са рада из става 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа ако за поједина права и обавезе законом, општим актом, овим Колективним уговором није другачије одређено.

5. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

Колективним уговором код послодавца у складу са Законом и овим уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 51.

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

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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.

Трошкове оспособљавања из става 1 овог члана сноси послодавац.

Члан 54.

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

Члан 55.

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

1. Ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде
2. Ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43 Закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком
3. Ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. Ст. 2 Закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио
4. Ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање
5. На средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 56.

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 57.

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

1. Да има прописану стручну спрему
2. Да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком
3. Да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад
4. Да није младји од 18 година
5. Да није инвалид рада.

Члан 58.

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 59.

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 60.

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 61.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду.

Члан 62.

Запослени код послодавца имају право да изаберу 2 представника запослених за безбедност и здравље на раду.

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

Члан 63.

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

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

1. Престанка радног односа код послодавца
2. Подношења оставке
3. Неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

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

Члан 64.

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

Члан 65.

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

1. Са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада
2. Са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду
3. О другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

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

1. Овлашћено лице послодавца
2. Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца
3. Руководиоца дела процеса рада
4. Одбор за безбедност и здравље на раду
5. Одбор репрезентативног синдиката.

Члан 68.

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

Члан 69.

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

1. Непосредно комуницира са запосленима
2. Прима усмене и писане представке запослених
3. Непосредно комуницира са руководиоцима-организаторима процеса рада
4. Непосредно комуницира са лицем одредјеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца
5. Даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду
6. Захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака
7. Да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 70.

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

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

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

Члан 71.

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

Члан 72.

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

Трошкове из става 1 овог члана сноси послодавац.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средства или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика и Правилником о средствима и опреми за личну заштиту на раду.

Осигурање запослених

Члан 74.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 75.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

Члан 76.

Запосленом инвалиду рада у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао из става 1. овог члана да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) закона.

Заштита личних података

Члан 77.

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

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Заштита омладине

Члан 78.

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

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;
- 3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове

психофизичке способности.

Запослени млађи навршене 18 и 21 године живота може да ради на пословима **из става 1. тачка 1) и 2) овог члана** само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 79.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

- 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;
- 2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Заштита материнства

Члан 80.

У току трудноће, дојења детета, до три и седам године старости детета запослена жена, а у прописаним случајевима и отац детета и самохраниродитељ имају посебна права утврђена законом.

Члан 81.

Запослена за време **трудноће** и запослена **која доји дете** не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 82.

Запослена и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

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

Члан 83.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 84.

Послодавац може да изврши прераспделу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

Члан 85.

Права из чл. 88 и 89. овог Колективног уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 86.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 87.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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

Члан 88.

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

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 92. став 2. овог Колективног уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 89.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 90.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота, Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, у случајевима и под условима утврђеним законом, има право да одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 91.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 61. овог Колективног уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 145. став 1. тачка 1) овог Колективног уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 92.

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

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

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

6. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

Послодавац је дужан да у складу са променом у процесу рада, техничко-технолошким унапређењима или потребама процеса рада и у складу са прописима организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

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

Трошкови стручног усавршавања и оспособљавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора у складу са законом и општим актом.

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

Члан 94.

Послодавац је у обавези да донесе програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Члан 95.

Запослени се може упутити на разне видове образовања уз рад у зависности од потребе процеса рада код послодавца, а на основу одлуке директора, и то:

- стручно оспособљавање (полагање стручних испита)

- стручно усавршавање (курсеви, семинари, симпозијуми и сл.).

Члан 96.

Уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених из претходног члана, у складу са техничко-технолошким унапређењем или потребама процеса рада, запосленом из ових разлога не може престати радни однос, нити може да му се понуди уговор о раду под измењеним условима.

Члан 97.

Међусобна права и обавезе везане за упућивање запосленог на разне видове усавршавања и оспособљавања регулишу се посебним уговором између запосленог и послодавца.

7. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 98.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, колективним уговором јавног предузећа и уговором о раду.

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 остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

Члан 99.

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 законом, Колективним уговором или правилником о раду и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева 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 примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1-4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. закона.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 100.

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

Члан 101.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Колективним уговором утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Члан 102.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу: вредности радног часа, коефицијента вредности посла и месечног фонда остварених часова рада запосленог.

Вредност радног часа утврђује се за цену рада за најједноставнији рад која одговара коефицијенту 1 (један), а која не може бити нижа од минималне цене рада утврђене у складу са Законом.

Маса средстава за исплату зарада формира се у складу са Законом, прописима и упутствима Владе Републике Србије и Министарства финансија којима се утврђује политика зарада у јавним предузећима и одлуке Скупштине општине о давању сагласности или измени сагласности на Програма рада из претходног става.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 103.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде у јавним предузећима утврђују се по групама типичних радних места.

Прва група:

Обухвата послове **неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада**, као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и други најједноставнији послови из делатности – **коефицијент 1,20 минималне цене рада**

Друга група:

Обухвата послове **полуквалификованог запосленог који се обављају по сложенијем поступку и уз коришћење сложеније опреме и средстава рада** као што су: чишћење и прање јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде – **коефицијент 1,30 минималне цене**

рада

Трећа група:

Обухвата средње сложене послове **КВ** запосленог у производњи и пружању услуга, и послове руковања сложеним средствима рада – **коэффицијент 1,60** **минималне цене рада**

Четврта група:

Обухвата средње сложене и разноврсне послове **средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада укључујући** и административно – техничке послове - **коэффицијент 1,70** **минималне цене рада**

Пета група:

Обухвата сложене послове **средње стручне спреме, висококвалификованих запослених у производњи, пружању услуга** и одржавању објеката и опреме који захтевају одговарајући степен специјализације у процесу рада (**ВК**) - **коэффицијент 1,80** **минималне цене рада**

Шеста група:

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за **организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично (КВ са специјализацијом и ВШСС) - коэффицијент 2,00** **минималне цене рада**

Седма група:

Обухвата сложене послове **високе стручне спреме** као што су: послови стручног вођења процеса рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада и слично - **коэффицијент 2,40** **минималне цене рада**

Осма група:

Обухвата **најсложеније послове високе стручне спреме** за чије вршење је прописан стручни успит, као и најсложеније руководеће или специјалистичке послове као и други сродни послови - **коэффицијент 2,80** **минималне цене рада**

Ако се актом послодавца за обављање послова на одређеном радном месту предвиђају алтернативни захтеви стручности, при утврђивању цене рада за то радно место полази се од основне зараде утврђене у складу са ставом 1. овог члана, за већи степен стручности предвиђене тим захтевом.

Запосленом се гарантује једнака цена посла за исти рад или рад исте вредности која је утврђена као најнижа цена за групу послова.

Члан 104.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде за свако радно место утврђују се **Колективним уговором или аналитичком проценом радних места, у складу са коэффицијентима из члана 108. Колективног уговора.**

Уговором о раду може се утврдити основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената (коэффицијената) из Колективног уговора и аналитичке процене радних места.

Аналитичку процену радних места доноси директор и доставља на мишљење репрезентативном синдикату.

Директор је у обавези да размотри приложено мишљење репрезентативног синдиката..

Коефицијенти из става 1. овог члана утврђују се за стандардни учинак и пуно радно време.

Члан 105.

Директор предузећа остварује право на основну зараду на основу посебног Уговора о раду, а право на сва остала примања према одредбама овог Колективног уговора.

3.Радни учинак

Члан 106.

Радни учинак се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла као и на основу односа запосленог према радним обавезама, норматива и стандарда рада, односно колективних и индивидуалних норми и других критеријума које посебном одлуком утврђује директор.

За послове за које нису предвиђене појединачне норме директор утврђује просечне норме.

Нормативе, стандарде рада и друге критеријуме за утврђивање радног учинка директор утврђује полазећи од техничко – технолошке опремљености процеса рада и оптималног коришћења радног времена.

Директор је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада и другим критеријумима за утврђивање резултата рада запосленог и њиховим променама.

Директор је дужан да приликом преговарања Синдикату учини доступним нормативе и стандарде рада и мерила за утврђивање резултата рада запослених.

Праћење и утврђивање извршавање норми врши овлашћена лица и о извршавању норми сачињава извештај директору.

Увећање и умањење основне зараде по основу радног учинка исказује се у обрачуну зараде.

Члан 107.

Појединачна зарада се може умањити до 10 %, односно увећати до 25 % на основу резултата рада.

Критеријуми за стимулацију и дестимулацију запослених су следећи:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла,
- однос према радним обавезама, и

- други критеријуми утврђени Колективном уговором

Приговор на увећање или умањење зараде по основу из претходног става, запослени подноси директору у року од 8 дана од дана пријема обрачуна, односно сазнања.

4.Увећање зарада

Члан 108.

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

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - **110%** од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - **26%** од основице;
- 3) за прековремени рад - **26%** од основице;
- 4) рад недељом – 10 % од основице **БРИШЕ СЕ**
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу **минули рад - 0,4% од основице.**

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

Члан 109.

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

Члан 110.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

5.Зарада приправника

Члан 111.

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

6. Минимална зарада

Члан 112.

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

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

Минимална зарада уводи се одлуком Надзорног одбора.

Одлука о увођењу минималне зараде садржи разлоге за увођењу минималне зараде.

Минимална зарада се уводи у случају поремећаја у пословању неликвидности предузећа, презадужености и немогућности предузећа да извршава своје финансијске обавезе.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из **члана 108.** закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

7. Зарада из добити

Члан 113.

Послодавац може, зависно од резултата пословања, да запосленом обезбеди зараду из добити.

Остварена добит делом се усмерава за зараде запослених, а делом се усмерава и уплаћује оснивачу.

Део добити за исплату зарада запосленим утврђује се у зависности од доприноса запослених њеном остварењу.

Зарада из добити исплаћује се на основу утврђених резултата по годишњем обрачуну, сразмерно учешћу зараде запосленог у укупној маси средстава за исплату зарада.

Део добити за намене из става 1. овог члана утврђује Надзорни одбор уз претходну сагласност оснивача.

8. Накнаде зарада

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у **претходних 12 месеци** у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе и
- одазивање на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у **претходних 12 месеци** и у следећим случајевима: давања крви, присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, стручног

оспособљавања и усавршавања ради потреба рада код послодавца.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случајевима из става 1. овог члана алинеја 4. и 5. од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 115.

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

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

Члан 116.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **60 %** просечне зараде остварене у **претходних 12 месеци** за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 117.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **60 % просечне зараде остварене у претходних 12 месеци** 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 за даље обављање рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима у складу са Законом.

9. Накнада трошкова

Члан 118.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. трошкове **превоза** за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте у **јавном саобраћају** за превоз из или до другог насељеног места
2. трошкове **дневница** за службена путовања у земљи и накнаду за исхрану у **висини 5 % просечне месечне зараде у Републици**, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења у износа цене хотела до „А“ категорије.
3. **исхране у току рада у висини најмање 250 динара дневно са порезима и доприносима**
4. **регрес за коришћење** годишњег одмора у **висини 75 % просечне месечне нето зараде** остварене у претходном месецу у Републици, који се исплаћује у 12 једнаких месечних рата;

5. **теренски додатак**, као дневну накнаду трошкова запосленог за повећане трошкове рада и боравка на терену, у висини **3 % од просечне месечне зараде** остварене у претходном месецу у Републици;
6. **смештаја и исхране на терену**, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини износа рачуна за пун пансион у хотелу до „А“ категорије;
7. запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на **службеном путу** у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеним посебним прописима ;
8. запослени има право на накнаду трошкова за време коришћење сопственог возила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру“

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

Накнаду трошкова превоза и накнаду за исхрану у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана послодавац може да уговори и са лицем које обавља привремене и повремене послове и послове ван просторија послодавца.

Дневница у смислу става 1. тачка 2. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Време проведено на службеном путу из става 1. тачка 2. овог члана по једном путном налогу може трајати највише 5 радних дана непрекидно.

Право на пун износ дневница запослени има ако на службеном путу проведе више од 12 часова, а на половину дневнице ако на службеном путу проведе мање од 12 часова а више од 8 часова.

10. Друга примања

Члан 119.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. **Отпремнину** при престанку радног односа ради коришећења права на пензију у висини троструког бруто износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

2. **Помоћ за погребне трошкове у случају смрти** запосленог у висини три просечне бруто зараде у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

3. **Помоћ за погребне трошкове у случају смрти** члана уже породице (брачни друг, родитељи и деца запосленог) до висине неопорезованог износа.

4. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

5. Солидарну помоћ у случају:

1. Настанка трајне тешке инвалидности или здравствене рехабилитације – у висини две просечне бруто зараде,
2. Боловање дуже од три месеца у континуитету – у висини једне просечне бруто зараде у календарској години
3. Набавке медицинских помагала или лекова за запосленог или члана уже породице – у висини просечне бруто зараде,
4. Месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова у висини неопорезованог износа стипендије;
5. Ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених у износу до висине утврђене Посебним колективним уговором.
6. Годишње награде за Божићне празнике у износу 10% од просечне нето зараде по запосленом у РС, према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.
7. Јубиларну награду која се исплаћује за 5, 10, 15, 20, 25, 30 и 35 година рада у радном односу код послодавца – једна просечна бруто зараде.
За 40 година рада у радном односу код послодавца - три и по просечне зараде.
Под просечном зарадом сматра се просечна зарада код послодавца у претходном месецу, односно просечна зарада у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Члан 120.

Послодавац може запосленом исплатити:

1. Пакетиће за Нову годину деци запослених до 15 година
2. Поклон честитку запосленим женама за 8. Март у висини коју одреди директор.
3. Помоћ запосленом у случају штете коју претрпи услед елементарне непогоде.
4. Зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника до висине просечне зараде код послодавца у претходном месецу. Зајам се исплаћује са роком враћања од 10 месеци без камате.

11. Обрачун зараде и накнада зараде

Члан 121.

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

Члан 122.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнада зараде, уз обавезно обавештавање да исплата није извршена и разлог због којих није извршена. Рок за достављање обрачуна и обавештења је најкасније до краја месеца за претходни месец.

12. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 123.

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

Евиденција садржи податке о заради, зараду по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде за сваког запосленог. Евиденција не може садржати непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор или запослени кога он овласти, а потписује је запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнада зараде.

Обрачун зараде и накнаде зараде представља извршну исправу.

13. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 124.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине, односно накнаде зараде, ако Законом није другачије одређено.

8. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 125.

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, пословно важна технолошка или друга знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних иновација или тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Кикинда, а односи се на послове из делатности послодавца.

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

9. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 126.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује послодавцу, у складу са Законом .

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом, умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац.

Члан 127.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем послодавца по пријему пријаве или по сазнању за штету.

Пријава из става 1. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 128.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету подноси се у писменом облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је распоређен, време, место и начин извршавања штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Кад запослени прими решење из претходног става послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 129.

Висина штете утврђује се на основу ценовника, књиговодствене вредности ствари, путем вештачења или проценом стручне комисије послодавца.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу или би то било везано за непримерене трошкове, висину штете утврђује послодавац у паушалном износу.

Члан 130.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 131.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин и рок накнаде штете, с тим што запослени може бити обавезан да штету накнади у новцу или поправком и довођењем оштећене ствари у стање као пре штетног догађаја.

Запослени је дужан да да писмену изјаву о томе да ли пристаје или не да накнади штету.

Ако запослени не пристаје да надокнади штету или у року о три месеца од дана давања изјаве да пристаје на надокнаду, штету не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 132.

Послодавац може делимично ослободити запосленог од обавезе накнаде штете ако на то упућује олакшавајуће околности: дотадашњи рад и понашање запосленог и његове социјалне и материјалне прилике.

Члан 133.

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 исплати износ надокнађене штете.

Члан 134.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му штету надокнади.

10. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 135.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и послодавца ,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађем од 18 година живота
6. смрћу запосленог,
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 136.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности-даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда, или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
- 5 у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 137.

Радни однос може да престане на основу писменог 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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 138.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику,

најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 139.

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

- 1) ако **не остварује резултате рада** или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је **правноснажно 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, односно неплаћеног одсуства..

Члан 140.

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

- 1) ако **услед технолошких, економских или организационих промена** престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако **одбије закључење анекса уговора** у смислу члана 168 став 1. тач. 1-5) Колективног уговора.

Члан 141.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду **радне обавезе, и то:**

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) незаконито располаже средствима,
- 6) повреди прописе о заштити од пожара, елементарних непогода и штетног деловања опасних материја као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите живота и здравља запослених, корисника услуга и посетилаца средстава рада и животне средине,
- 7) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом
- 8) фалсификовање новчаних и других докумената,
- 9) учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- 10) прибављање новца, поклона или било какве погодности од стране трећих лица у вези са радом,
- 11) нетачно евидентирање или приказивање резултата рада,
- 12) уништавање службених докумената и података,

Члан 142.

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 у смислу члана 103. закона;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) дође на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреби алкохол или друго опојно средство у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) да нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) омета једног или више запослених у извршењу радних обавеза,
- 9) одбије да обавља послове радног места на којем је распоређен,
- 10) одговорно лице послодавца, да нетачан податак којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа,
- 11) се неовлашћено послужи средствима послодавца,
- 12) организује страначки рад код послодавца,
- 13) неоправдано касни, изостане са посла или напусти посао у току радног времена,
- 14) не поштује одлуке надзорног одбора и лица са посебним овлашћењима и одговорностима,
- 15) причини материјалну штету послодавцу,
- 16) изазове неред или учествовање у тучи,
- 17) се недолично понаша према осталим запосленима, корисницима услуга и посетиоцима,
- 18) одбија професионалну сарадњу са другим запосленим,
- 19) спава за време радног времена.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана .

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

4. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 143.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 142. Колективног уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

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

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из 144. Колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 144.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 142 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 на наводе 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.

Члан 145.

Послодавац може запосленом из члана 142. став 1. тачка 1. Колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 143. 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 не побољша рад у остављеном року.

Члан 146.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана пријема упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 147.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 140. став 1. тачка 1) Колективног уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. закона.

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

Члан 148.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 140. Колективног уговора, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и

- одсуства са рада ради посебне неге детета;
3) одслужење или дослужење војног рока;
4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6. Поступак у случају отказа

Члан 149.

Отказ уговора о раду из члана 139. став 1. тачка 1) и члана 141 и 142 Колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 139. став 1. тачка 2) Колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

7. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 150.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. закона.

8. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 151.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

9. Посебна заштита отказа уговора о раду

Члан 152.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

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

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 153.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом. док је у радном односу код послодавца.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

10. Отказни рок и новчана накнада

Члан 154.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 139 тачка 1) Колективног уговора, има право на отказни рок у трајању од:

1. 10 дана, ако је навршио до 10 година стажа, осигурања,
2. 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 158. Колективног уговора, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 155.

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

Члан 156.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из члана 155. Колективног уговора или у посебној потврди.

11. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 157.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом **5. овог члана**.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак

радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

12. Остваривање и заштита права запослених

Члан 158.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти, достављањем решења са образложењем и поуком о правном леку.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Члан 159.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 170. Колективног уговора .

Одредбе члана 150. ст. 2 - 4. Колективног уговора односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 160.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 161.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

13. Удаљење запосленог са рада

Члан 162.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 144. Колективног уговора .

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана подразумева се вредност 5 просечних зарада по запосленом у предузећу у време повреде радне обавезе.

Члан 163.

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

Члан 164.

Удаљење из члана 162. Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 141 и 142. Колективног уговора .

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

Члан 165.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 162. и 163. Колективног уговора , запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 163. Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 166.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 162. и 163. Колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 165 Колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 141. и 142. Колективног уговора.

11. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 167.

Послодавац може да запосленом понуди измену уговорених услова рада (у

даљем тексту: Анекс уговора о раду).

Члан 168.

Послодавац може да понуди закључивање Анекса уговора о раду под условима из Закона само из оправданих разлога. Оправдани разлози за закључивање уговора о раду под измењеним условима су:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права у складу са Законом и Колективним уговором
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду
- 6) Рокова за исплату зарада и других примања,
- 7) Измене Колективног уговора или правилник о раду на који се позива.
- 8) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 169.

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

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 170.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 169. Колективног уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зарату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 169 Колективног уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да **се констатује анексом** уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 169. Колективног уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

Премештај у друго место рада

Члан 171.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

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

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

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 172.

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

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 171. Колективног уговора.

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 упутио.

12. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 173.

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

1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

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

Члан 174.

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

Члан 175.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;

2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси Надзорни одбор.

Члан 176.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

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

Члан 177.

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

Члан 178.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 140 тачка 1) Колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Запосленом за чијим радом је престала потреба исплаћује се отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку навршену годину радног односа код послодавца код кога остварује право на отпремину, зависно шта је повољније за запосленог.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана.

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

Члан 179.

Зарадом у смислу члана 178. овог колективног уговора сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 180.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 178. 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.

Члан 181.

При утврђивању вишка запослених полази се од следећих критеријума:

- успешност запосленог на раду,
- стручне спреме,
- радног искуства запосленог,
- броја чланова породичног домаћинства, који остварује зараду,
- здравственог стања запосленог и чланове породичног домаћинства,
- броја деце на школовању

Наведени критеријуми примењују се по утврђеном редоследу по принципу елиминације.

Члан 182.

Успешност запосленог на раду утврђује комисија коју именује директор.

Листа оцене успешности сачињава се у писменој форми и обавезно садржи образложење.

Оцену успешности рада запослених са посебним овлашћењима и одговорностима даје директор.

Вишак запослених се утврђује полазећи од краја листе оцене успешности на раду на основу чега директор доноси одговарајућу одлуку која се доставља сваком раднику који је проглашен вишком.

Члан 183.

У случају кад запослени остварује једнаке резултате рада примењују се следећи критеријуми:

- стручна спрема – предност има запослени са вишом стручном спремом
- дужина радног стажа – предност има запослени са дужим радним стажом,
- број чланова породице који остварује зараду – предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
- здравствено стање запосленог и чланова његовог породичног домаћинства – предност има запослени који према налазу здравственог органа или члан његовог породичног домаћинства болује од тежег оболења,
- број деце на школовању – предност има запослени који има више деце на школовању.

13. САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 184.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и Статутом.

14. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 185.

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

1. програму пословања предузећа
2. годишњем финансијском извештају

Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави податке о:

1. Учешћу зараде у трошковима пословања послодавца
2. Просечну зараду на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама
3. Број новопримљених запослених, на које послове су распоредјени и у коју радну јединицу
4. Кварталним извештајима о безбедности и здравља на раду и повредама запослених.

Члан 186.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату без накнаде трошкова обезбеди:

1. Обављање стручно административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основне синдикалне активности
2. Потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем
3. Коришћење сале за састанке
4. Огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација
5. Обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запослених и уплати у складу са статутом највишег органа синдиката
6. Стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја

Члан 187.

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

Члан 188.

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

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

организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених).

. Члан 189.

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

Члан 190.

Председник синдиката у складу са законом има право на 15 плаћених часова месечно као да ради на свом радном месту за обављање својих функција.

Члан 191.

Председник синдиката, члановима Одбора синдикалном представнику овлашћеном за колективно преговарање и за заступање запосленог у радном спору, припада право на накнаду зараде, у висини зараде, у току синдикалног ангажовања на колективном преговарању и заступања запосленог.

Члан 192.

Председнику синдиката, као и члановима Одбора мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и слично до 3 радних дана у календарској години.

Представницима организације синдиката обезбеђује се могућност приступа на свим радним местима код послодавца, кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених које синдикат овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама.

Послодавац је дужан да омогући да се средства која запослени издвајају од зараде на име синдикалне чланарине уплаћују на рачун организације синдиката.

Представници организације синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа.

Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Учешће запослених у управљању

Члан 193.

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач на предлог репрезентативног синдиката.

Члан 194.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационих промена предузећа као и припреми и изради програма пословања и даје мишљење и предлоге послодавцу:

Члан 195.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику омогућити по захтеву запослених за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен пред органима предузећа.

Права и дужности у штрајку

Члан 196.

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

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

Члан 197.

У току штрајка организованим под условима утврђеним законом и овим КУ, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике штрајка, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу закона о штрајку, одржавања минимума процеса рада који обезбедјује сигурност имовине и лица као и извршавање међународних обавеза.

Члан 198.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 199.

Споразумом Синдиката и послодавца уређује се, у складу са Законом, обезбеђење техничко-просторних услова, приступ подацима и информацијама и вршење административно техничких послова за потребе синдиката.

15. ПРЕГОВОРИ И ЗАКЉУЧЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 200.

Овај колективни уговор закључује оснивач, директор и репрезентативни синдикат јавног предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник репрезентативног синдиката, директор и овлашћени представник оснивача.

2. Овлашћење за преговоре и закључивање Колективног уговора

Члан 201.

Представник репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог Колективног уговора мора имати овлашћење свог органа.

3. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 202.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покрећу учесници колективног уговора.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покреће се на основу образложеног писменог предлога било ког учесника колективног уговора.

Учесници овог Колективног уговора дужни су да у року од 15 дана размотре дат предлог за измену и допуну и да о предлогу одлуче.

4. Примена колективног уговора

Члан 203.

Овај Колективни уговор обавезује и заспослене који нису чланови синдиката потписника овог Колективног уговора.

5. Важење и отказ колективног уговора

Члан 204.

Овај Колективни уговор закључен је на период од три године.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом на начин утврђен овим Колективним уговором.

Колективни уговор престаје споразумом када писмени споразум о томе потпишу учесници колективног уговора.

Колективни уговор престаје отказом када један од учесника поднесе писмени отказ другом учеснику.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

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

6. Решавање спорова

Члан 205.

Спорна питања у примени овог Колективног уговора може да решава арбитража ако је образују учесници, у року од 15 дана од настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улазе по један представник учесника у спору и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Члан 206.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђеним овим Колективним уговором.

Члан 207.

Овај колективни уговор објављује се на огласној табли предузећа.

16. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 208.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора прихватају да се на сва права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим Колективним уговором примењују одредбе Закона о раду, других закона и посебног колективног уговора.

Члан 209.

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

**ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДСТАВНИК
РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА**

**ДИРЕКТОР
ЈП „ТОПЛАНА“ КИКИНДА**

**ГРАДОНАЧЕЛНИК
ГРАДА КИКИНДА
ПАВЛЕ МАРКОВ**
