

На основу члана 247. Закона о раду («Службени гласник РС» бр.24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење)

Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,
Репрезентативни синдикати: Независни синдикат ЈП«Градац» Чачак „**Солидарност**“ (већински синдикат) и Самостални синдикат ЈП «Градац», Чачак, и
Директор Јавног предузећа за урбанистичко и просторно планирање, грађевинско земљиште и путеве »Градац« Чачак,
дана 11. јула 2024. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА УРБАНИСТИЧКО И ПРОСТОРНО
ПЛАНИРАЊЕ, ГРАЂЕВИНСКО ЗЕМЉИШТЕ И ПУТЕВЕ «ГРАДАЦ»
ЧАЧАК**

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Јавног предузећа за урбанистичко и просторно планирање, грађевинско земљиште и путеве «Градац», Чачак (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту: запослени) у Јавном предузећу за урбанистичко и просторно планирање, грађевинско земљиште и путеве «Градац», Чачак (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене код Послодавца.
На питања која нису уређена овим уговором, уговором о раду, посебним и општим колективним уговором примењују се одредбе закона и других прописа.

О појединачним, правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени кога директор овласти .

Члан 3.

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

I ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1) Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанства личности и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, овим колективним уговором односно уговором о раду.

Запослена жена за време трудноће и порођаја има право на посебну заштиту у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са Законом.

Члан 5.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

2) Обавезе запослених

Члан 6.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3) Обавезе Послодавца

Члан 7.

Послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, овим Колективним уговором и уговором о раду;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и

заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;

3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,

4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,

5) да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 8.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

4) Забрана дискриминације

Члан 9.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

Члан 10.

Дискриминација из члана 9. овог Колективног уговора забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

Члан 11.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 9. овог Колективног уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 12.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 9. овог Колективног уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 13.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

I ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**1) Услови за заснивање радног односа****Члан 14.**

Послодавац може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Члан 15.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

2) Начин заснивања радног односа**Члан 16.**

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор.

Одлука из става 1. овог члана као и пријава слободног радног места доставља се Националној службе за запошљавање која врши оглашавање.

Потребу за заснивањем радног односа са новим запосленим Послодавац може да огласи у средствима јавног информисања непосредно или да повери надлежној организацији за запошљавање да она изврши оглашавање слободних послова у средствима јавног информисања или посебном гласилу.

Члан 17.

Оглас о слободном радном месту садржи нарочито: назив и седиште Послодавца, назив послова, опште и посебне услове за рад на радном месту, рок за

подношење пријаве, доказе који се прилажу уз пријаву и друго у складу са законом и правилником о организацији и систематизацији.

Члан 18.

Пријаву на оглас из члана 17. овог Колективног уговора, с документима којима се доказује испуњеност услова за рад, кандидати подносе директору или лицу које он овласти.

Директор или овлашћено лице разматра уредно поднете пријаве, по потреби врши одговарајуће провере података из пријаве и приложених докумената, као и проверу психолошких, социјалних и радних способности запосленог и након тога врши избор.

Избор између пријављених кандидата врши директор и са изабраним кандидатом, заснива се радни однос уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор у име Послодавца.

3) Пробни рад

Члан 19.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних односно сродних послова утврђених уговором о раду, ако је то предвиђено као услов за заснивање радног односа, у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији.

Члан 20.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и искаже своје радне и стручне способности за рад на тим пословима.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиолац или комисија коју образује директор, на основу чијег мишљења, утврђује да запослени наставља да ради код послодавца или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени 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.

4) Радни однос на одређено време

Члан 21.

Радни однос на одређено време је радни однос чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, али не дужи од 24 месеца, и заснива се у следећим случајевима:

- када се привремено повећа обим рада;

- када треба заменити привремено одсутног запосленог и то до повратка привремено одсутног запосленог на рад;
- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад;
- у другим случајевима, а у циљу обезбеђивања правилног функционисања рада у складу са законом.

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.

5) Приправници

Члан 22.

Послодавац може да заснује радни однос и с лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Уговором о раду с приправником може да се заснује радни однос на одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим колективним уговором и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Уговором о раду с приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад, обавеза и начин полагања приправничког испита.

Члан 23.

Приправнички стаж траје најдуже једну годину од дана заснивања радног односа и то:

- високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године - 12 месеци,
- високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање - 12 месеци и
- средње образовање - 6 месеци.

Члан 24.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду запосленог обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа, као и правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев достави на увид Закон о раду, уговор послодавца и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 25.

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

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и програмом пословања Послодавца.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1) Пуно радно време

Члан 26.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

2) Непуно радно време и допунски рад

Члан 27.

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

Запосленом који ради са непуним радним временом морају се обезбедити исти услови рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

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

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Послодавци из става 4. овог члана, могу споразумно да утврде распоред радног времена запосленог и начин остваривања права из радног односа.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада. Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3) Скраћено радно време

Члан 28.

Послодавац може да, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и актом о процени ризика, за обављање појединих послова који су нарочито тешки, напорни и по здравље штетни предвиди скраћено радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради с пуним радним временом.

4) Прековремени рад

Члан 29.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева прописаних законом, и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету Послодавцу, искључиво на основу решења послодавца о прековременом раду.

У решењу о прековременом раду послодавац ће одредити и начин надокнаде оствареног прековременог рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од четири сата дневно, а највише осам сати недељно.

Извештај о прековременом раду мора се доставити најкасније у року од седам радних дана од дана обављеног прековременог рада.

5) Прерасподела радног времена

Члан 30.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева 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.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не мора да се 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 пуног радног времена 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.

Члан 31.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

б) Уговор о раду

Члан 32.

Радни однос код послодавца се заснива уговором о раду.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно лице које он овласти.

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

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

Директор је дужан да са изабраним кандидатом закључи уговор о раду пре ступања на рад, у писаном облику.

Ако директор са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 33.

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, непуно 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;
- 14) повреде радних обавеза због којих може бити отказан уговор о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13 овог члана ако су они утврђени законом, овим Колективним уговором 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.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона о раду и овог Колективног уговора.

7) Ступање на рад

Члан 34.

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

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.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1) Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 35.

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

Одмор у току дневног рада

Члан 36.

Запослени који ради пуно радно време има право на дневни одмор у трајању од 30 минута.

Дневни одмор се не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време коришћења одмора одређује Послодавац.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање десет сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута. Време коришћења одмора одређује Послодавац.

Дневни одмор

Члан 37.

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

Недељни одмор

Члан 38.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, директор је дужан да му обезбеди најмање 24 часа одмора у току наредне недеље.

Члан 39.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

2) Годишњи одмор**Члан 40.**

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

Члан 41.

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 колективним уговором или уговором о раду.

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

- 1) радног искуства;
- 2) стручне спреме запосленог;
- 3) услова рада,
- 4) доприноса на раду и
- 5) других критеријума утврђених овим уговором.

Члан 42.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 2) По основу радног искуства:
 - запосленом од 25 и више година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
 - запосленом од 15 - 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,
 - запосленом од 5 - 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,
 - запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - за 1 радни дан.
- 1) Стручне спреме, односно образовања и оспособљености за рад до 5 радних дана и то:
 - за послове за које се захтева основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - за 1 радни дан;
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три или четири године - 3 радна дана;

- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), као и за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије - 5 радних дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима - 5 радних дана;
- 2) По основу доприноса на раду на предлог руководиоца, и то:
- за остварене изузетне резултате до 2 радна дана.
- 3) По основу услова рада до 5 радних дана, и то:
- 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;
 - за рад ноћу – 2 радна дана;
 - за рад у сменама – 1 радни дан.
- 4) По основу бриге о деци и члановима уже породице, и то:
- запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 4 радна дана.

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

Време коришћења годишњег одмора утврђује се решењем Послодавца.

Члан 43.

Запослени може да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са 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.

Време коришћења годишњег одмора запосленог утврђује се планом коришћења годишњих одмора, који доноси Послодавац за сваку текућу годину.

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 му може доставити 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.

Накнада зараде за време коришћења годишњег одмора и накнада штете, ако кривицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, остварују се у складу са законом.

3.1) Плаћено одсуство

Члан 44.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године, и то:

- 1) у случају ступања у брак запосленог – 5 радних дана,
- 2) у случају склапања брака члана уже породице – 2 радна дана,
- 3) у случају порођаја супруге/ванбрачног друга или усвојења детета – 5 радних дана,
- 4) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређено – до 5 радних дана,
- 5) у случају теже болести члана уже породице – до 5 радних дана,
- 6) у случају смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- 7) у случају смрти сродника – 1 радни дан,
- 8) због селидбе – 3 радна дана,
- 9) у случају добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви, независно од тога да ли је и колико дана искористио у текућој години по другим основима.
- 10) Учествовања у синдикалним активностима- до 5 радних дана
- 11) завршавања неодложних личних и породичних послова – 2 радна дана.

Послодавац може запосленом да одобри плаћено одсуство до 3 радна дана у току календарске године и у случају теже болести или смрти члана уже породице одређене законом, који није живео у заједничком домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању од 5 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачке 1, 3, 4, 5, 6 и 9 овог члана, укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

О образложеном писменом захтеву запосленог из става 1. овог члана одлучује директор.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни или ванбрачни друг, деца, усвојеници, браћа, сестре, родитељи запосленог, усвојиоци, стараоци и остала лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Сродником у смислу става 1. тач.7. овог члана сматрају се: крвни, адоптивни и тазбински сродници који нису обухваћени дефиницијом члана уже породице из претходног члана овог става.

3.2) Неплаћено одсуство

Члан 44 а.

Послодавац може да запосленом одобри неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида образовања и усавршавања – до 30 дана,
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 дана,
- 3) ради обављања личних послова – до 7 дана,
- 4) у другим оправданим случајевима.

О образложеном писменом захтеву запосленог за одобрење неплаћеног одсуства одлучује директор.

Запослени мора добити решење за неплаћено одсуство пре датума одсуствовања.

За време одсуствовања с рада у смислу става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

Запосленом који одсуствује с рада супротно одредбама овог члана, престаје радни однос.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1) Општа заштита

Члан 45.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 46.

Директор предузећа је одговоран за спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђивање финансијских средстава за спровођење безбедности и здравља на раду.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада, у складу са Законом о безбедности и здравља на раду и актима предузећа.

Послодавац се обавезује, да запосленима, обезбеди лична заштитна средства, опрему и средства за личну хигијену и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

Послодавац се обавезује да обезбеди превентивне мере ради безбедности и заштите живота и здравља запослених на раду, као и потребна финансијска средства у складу са законом и овим уговором.

Послодавац у складу са законом, организује оспособљавање запослених за спровођење мера из става 2. овог члана.

Послодавац у складу са законом, посебним писменим актом, одређује лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Члан 47.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 48.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених општим актом, испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 49.

Запослени са здравственим сметњама не може да буде распоређен на радно место на коме би обављање послова погоршало његово здравствено стање или изазвало последице опасне за запосленог или његову околину.

Члан 50.

Запосленом који се налази под дејством алкохола или под дејством дроге не сме се дозволити приступ ни задржавање у просторијама послодавца.

Члан 51.

Запосленом повређеном на раду, издаје се прописана исправа о несрећи на раду.

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје овлашћени запослени.

Члан 52.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

2) Заштита личних података

Члан 53.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије. У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радно-правни статус запосленог код послодавца (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

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

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Лице које има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове предходне писане сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

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

3) Заштита омладине

Члан 54.

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

- 1) на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, 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 од 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.

Правилником о систематизацији радних места, утврђују се радна места на којима не могу да раде млади радници у смислу става 1. овог члана.

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

Трошкове лекарског прегледа из става 1. тачка 3) и став 3. сноси Послодавац.

Члан 55.

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.

4) Заштита материнства

Члан 56.

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 57.

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.

Послодавац може да изврши прерасподелу 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.

Права из става 1, 2. и 3. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

5) Порођилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 58.

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (порођилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, на начин под условима и у трајању, прописаном важећим одредбама Закона о раду.

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

6) Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 59.

Запосленом – особи са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. и 2. овог члана.

7) Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 60.

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 потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду. Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 61.

Колективним уговором се уређује:

- 1) зарада
- 2) зарада за обављен рад и време проведено на раду
- 3) минимална зарада
- 4) накнада зараде
- 5) накнада трошкова и
- 6) друга примања.

1) Зарада

Члан 62.

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

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези с доласком и одласком с рада, службеним путовањем, смештајем и исхраном за рад и боравак на терену, отпремнином при одласку у пензију, накнадом трошкова погребних услуга, накнадом штете због повреда на раду или професионалног обољења и јубиларном наградом и солидарном помоћи, уколико законом није одређено другачије.

2) Зарада за обављен рад и време проведено на раду

Члан 63.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

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

Члан 64.

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

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се по радном часу израженом у динарима, а послови се дефинишу са коефицијентима израженим по распонима и садрже сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Основна зарада за пословодство, старозапослене и новозапослене се одређује на основу утврђене основне цене рада која је усвојена Програмом пословања односно Изменама и допунама Програма пословања, на основу одлуке Надзорног одбора предузећа, на месечном нивоу и коефицијента радног места запосленог.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност даје оснивач.

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

Зараду по основу радног учинка утврђује послодавац. Зарада запосленог по том основу може да се увећа највише до 30% у односу на месечни износ нето зараде која му припада, односно умањи највише до 30% у односу на месечни износ нето зараде која му припада.

Члан 65.

Коефицијенти за обрачунае и исплату зарада запослених код Послодавца износе:

- 7,50 за директора предузећа,
- од 7,2 до 7,35 извршни директор,
- од 7,00 до 7,20 за руководиоце сектора,
- од 6,30 до 6,50 за шефа службе,
- од 3,30 до 3,80 за техничког секретара,
- од 5,20 до 6,00 за запослене са високом стручном спремом,
- од 4,40 до 4,80 за запослене са вишом стручном спремом,
- од 3,30 до 3,60 за запослене са средњом стручном спремом,
- од 2,00 до 2,50 за запослене са завршеном основном школом;

Члан 66.

Запослени има право на увећану зараду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице за сваки сат рада;
- 2) за рад ноћу у времену од 22.00 часа до 6.00 часова наредног и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице,
- 3) за планирани прековремени рад – 26% од основице,

4) по основу укупног временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) – 0,4% од основице.

Члан 67.

Рад по сменама вреднује се при утврђивању основне зараде, уколико уговором о раду није одређено другачије.

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

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

Члан 68.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права из радног односа.

Члан 69.

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

Запосленом се приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде доставља обрачун.

Обрачун се доставља и за месец за који није извршена исплата зараде, односно накнаду зараде. У том случају доставља се обавештење да исплата зараде односно накнада зараде није извршена, као и разлоге због којих није извршена.

3) Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 70.

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

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места, нити се у њу могу накнадно уписивати подаци.

Евиденцију потписује директор или лице које он овласти.

4) Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 71.

Новчано потраживање према запосленом може се наплатити:

- обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима предвиђеним законом и овим колективним уговором и то највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, уз пристанак запосленог.

5) Минимална зарада

Члан 72.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду, а у износу одређеном у складу са законом.

6) Накнада зараде

Члан 73.

Запосленом се обезбеђује накнада зараде за време одсуствовања с рада у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у ком одсуствује с рада, у складу са законом, за време:

1. одсуствовања с рада на дан празника, који је по Закону нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства дефинисаног колективним уговором
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа
5. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца
6. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца
8. присуствовања седницама државних органа и њених тела, органа управе и локалне самоуправе, седницама Надзорног одбора, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, струковних организација законом формираним
9. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца
10. привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу
11. одсуствовања по основу давања крви и ткива
12. одржавања трудноће, у складу са важећим прописима
13. престанка радног односа пре истека отказног рока
14. учешће у радно-производним, спортским такмичењима и учешћа на семинарима;

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање (5) пет радних дана годишње.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог с рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа.

Члан 74.

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

- 1) у висини од 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако законом није другачије одређено;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде у висини од 70% основице за обрачун накнаде утврђене законом, у случају привремене неспособности за рад до 30 дана, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Послодавац је дужан да запосленима који привремено одсуствују са рада због потврђене заразне болести или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена заразна болест или наложена мера изолације или самоизолације, обезбеде право на накнаду зараде у висини 100% основа за накнаду зараде:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац исплаћује из својих средстава;

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

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

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени за чијим је радом привремено престала потреба због чега је упућен на плаћено одсуство, има право на накнаду зараде у висини од 70% основице за обрачун накнаде утврђене законом.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној у претходном ставу за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

За време привременог удаљења запосленог из предузећа, у смислу Закона о раду, запосленом припада накнада у висини од 1/4, а уколико издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

Члан 76.

Под просечном зарадом у претходних дванаест месеци, у смислу овог уговора, сматра се просечна зарада коју је по свим основама остварио запослени коме припада накнада.

7) Накнада трошкова

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак с рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Наведена накнада остварује се куповином месечне претплатне карте на почетку месеца, за релације где је то могуће, или исплатом накнаде у новцу на основу потврде овлашћеног превозника о висини цене карте у јавном саобраћају, или прилагањем превозне карте за релацију на којој запослени има пребивалиште или стварно место становања.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици остварене у периоду јануар-октобар претходне године, а исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначниом исплатом зараде по основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 75% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици остварене у периоду јануар-октобар претходне године, у једној календарској години за пун годишњи одмор, а за годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана или ако је искористио мањи број дана од права на пун годишњи одмор има право на сразмерни део регреса.

Члан 78.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада и места становања запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу послодавца.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство у складу са важећим прописима.

Члан 79.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневницу), ноћење, превоз и сличне трошкове по приложеном рачуну.

Запослени има право на аконтацију трошкова из става 1. овог члана, у висини планираних трошкова, према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 80.

Запосленом на службеном путу припада:

1. цела дневница – за 24 часа проведена на службеном путу и за остатак времена дужи од 12 часова проведених на том путу, као и за време проведено на службеном путу дуже од 12 часова, а краће од 24 часа;
2. пола дневнице – за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова, а краће од 12, и ако је путовање трајало дуже од 24 часа – за остатак времена дужег од 8 часова, а краћег од 12.

Члан 81.

Трошкови ноћења на службеном путу признају се највише до износа за хотел просечне категорије, у висини стварних трошкова преноћишта према приложеном рачуну.

Члан 82.

Трошкови превоза на службеном путу и други трошкови који су неопходни за обављање послова због којих је запослени упућен на службени пут, признају се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну. У налогу за службено путовање утврђује се врста превозног средства којим запослени може путовати.

Члан 83.

Запослени је дужан да најкасније у року од 5 дана од дана повратка са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 84.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Члан 85.

Запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

8) Друга примања

Члан 86.

Послодавац је дужан да исплати запосленом и друга примања, која не чине зараду, и то:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, уз приложен извод из матичне књиге умрлих
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења
4. солидарну помоћ
5. јубиларну награду
6. Послодавац може да обезбеди средства за плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленим који на исто имају право и које су услов за обављање послова на које су распоређени код послодавца
7. поклони деци запослених за Божић и Нову годину.

Послодавац ће, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, обезбедити помоћ породици у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, према приложеном изводу из матичне књиге умрлих.

Под чланом уже породице подразумева се брачни или ванбрачни друг, родитељи, деца запосленог и члан заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог.

Члан 87.

Уколико финансијске могућности послодавца допуштају, послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ за случај: дуже и теже болести или повреде на раду, куповину лекова, лечења у земљи и иностранству, здравствене рехабилитације, инвалидности запосленог, штете од елементарних непогода, накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог који не живе у заједничком домаћинству, као и у другим случајевима, и то највише у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 88.

Солидарна помоћ

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ, у току календарске године, до висине просечне зараде у предузећу, у следећим случајевима:

1. дуже и тешке болести запосленог или члана његове уже породице
2. здравствене рехабилитације запосленог или члана уже породице
3. наступа теже инвалидности запосленог или члана уже породице

4. елементарне непогоде
5. рођења или усвојења детета
6. набавке медицинских помагала или лекова
7. и у другим оправданим случајевима.

Члан 89.

Деци запосленог, до завршетка основне школе, без обзира на године старости старости, послодавац може, уколико за то постоје услови, да се обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Запосленој се може, уколико за то постоје услови да се обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности - износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 90.

Запосленима се, уколико за то постоје финансијске могућности, могу уплаћивати премије за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Запосленима се, уколико за то постоје финансијске могућности утврђене Програмом пословања предузећа, може обезбедити обављање превентивних систематских прегледа у здравственим установама. У случају обезбеђења финансијских средстава за конкретну буџетску годину, послодавац се обавезује да са одговарајућом здравственом установом организује прегледе у договореним терминима. Здравствени прегледи по овом основу су добровољни и падају на терет послодавца.

Члан 91.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у години у којој навршава 5, 10, 15, 20, 25, 30 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца. Износ јубиларне новчане накнаде износи:

- за 5 година- у висини 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 10 година-у висини 1 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година- у висини 1,25 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – у висини 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година- у висини 1,75 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година- у висини 2 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година-у висини 2,5 просечне зараде у предузећу;

Под просечном зарадом подразумева се просечна зарада код послодавца исплаћена у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у коме запослени стиче право.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 92.

Постојање штете, околности под којима је настала, њену висину, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете, утврђује посебна Комисија коју образује директор, по пријему писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Комисија из става 1. овог члана утврђује висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или штету процењује, уз помоћ стручњака.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се утврди и у паушалном износу.

Члан 93.

Комисија из члана 93. овог Колективног уговора, доноси одлуку о висини штете и одређује рок за накнаду штете.

Ако запослени ненадокнади штету према одлуци комисије, послодавац покреће поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Послодавац и запослени могу да закључе писани споразум којим утврђују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Члан 94.

Комисија из чл. 93. овог Колективног уговора утврђује и штету коју је послодавац у обавези да надокнади запосленом, ако запослени претрпи повреду, или штету на раду, или у вези с радом, у складу са законом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 95.

Радни однос запосленог престаје из законом утврђених разлога:

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

Члан 96.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање, ако својом кривицом учини повреду радне обавезе, ако не поштује радну дисциплину и када престане потреба за обављањем одређених послова.

Оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање, у смислу става 1. овог члана, јесу:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона;

Оправдани разлози који се односе на повреду радне обавезе кривицом запосленог јесу:

- 1) ако запослени 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) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим Колективним уговором и уговором о раду, због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање послова;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело- мислим да је ово незаконито;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако 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. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Оправдани разлози који се односе на престанак потребе за обављањем одређених послова, сматрају се ако потреба за обављањем послова престане услед технолошких, економских или организационих промена или дође до смањења обима посла. Послодавац може да запосленом откаже уговор о раду уколико запослени одбије закључење анекса уговора о раду у којем му нуди измену уговорених услова рада, у складу са чланом 171. став 1. тач. 1-5 Закона о раду.

Члан 97.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 97. став 3. и 4. овог Колективног уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да обавести запосленог да ће му отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако поново учини исту или сличну повреду радне обавезе.

2) Утврђивање радне способности запосленог

Члан 98.

Послодавац, на основу рада запосленог у претходном периоду утврђује да запослени не остварује резултате рада утврђене програмом пословања, односно да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради што је сходно Закону о раду, оправдан разлог због којег му може отказати уговор о раду.

Послодавац доноси одлуку о престанку радног односа, у складу са законом и овим Колективним уговором.

3) Повреде радних обавеза

Члан 99.

Поред повреда радних обавеза утврђених чланом 97. став 3., овим Колективним уговором се утврђују и друге повреде радних обавеза, због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, и то ако запослени:

1. неоправдано изостане с посла 3 дана;
2. одбија обављање послова утврђених уговором о раду;
3. неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове;
4. нецелисходно и неодговорно користи средства рада, или незаконито располаже средствима рада, или се незаконито послужи средствима рада, или нецелисходно и неодговорно користи средства или се неовлашћено служи тим средствима, или присвоји имовину или нанесе већу материјалну штету или изазове тежу штетну последицу ,
6. обавља послове супротно одредбама члана 92. овог Колективног уговора (клаузула конкуренције),
7. ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом и другим прописима;
8. фалсификује новчана и друга службена документа;

9. не извршава писмене одлуке директора;
10. не пријави повреде радних обавеза;
11. одбија да изврши прописани лекарски преглед;
12. понаша се тако да омета рад предузећа или других запослених (долазак на рад под дејством алкохола и других наркотичких средстава, свађа или туча на послу, одлазак с посла пре истека радног времена или у току рада, долазак на рад са закашњењем, понашање запосленог супротно одредбама акт о понашању запослених, Правилника о безбедности и здрављу на раду и Правилника о заштити од пожара).

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду, у складу са Законом о раду.

Члан 100.

Већом материјалном штетом, у смислу члана 100. став 1. тачка 4. овог Колективног уговора, сматра се материјална штета, најмање у висини просечне месечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у ком је учињена штета.

Тежом штетном последицом у смислу истог члана, сматра се тежа телесна повреда или смрт другог запосленог која је проузрокована, или је могла бити проузрокована повредом радне обавезе запосленог.

Члан 101.

Сматраће се неоправданим одсуствовањем с рада било које кршење прописане процедуре за евидентирање присуства на раду.

Сматраће се неоправданим одсуствовањем један или више дана свако одсуствовање за које није унапред донето одговарајуће решење (годишњи одмор, плаћено или неплаћено одсуство или службени пут), или у прописаном року није донета потврда о боловању или није дата сагласност послодавца.

Неће се сматрати неоправданим одсуствовањем с посла само оно одсуствовање које је унапред одобрено у писменој форми или одсуствовање настало услед више силе или посебних непредвидивих околности.

Члан 102.

Пре или уместо отказа уговора о раду, послодавац може запосленом, за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, у смислу члана 97. став 3. и 4. и члана 100. овог Колективног уговора, изрећи 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 се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

Послодавац може да запосленом из члана 97. став 2. тач. 1. Колективног уговора, откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из овог члана, ако му је

претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 103.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

Члан 103.а

Радни однос престаје отказом уговора о раду - даном достављања отказа уговора о раду, уколико решењем није другачије одређено.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

4) Престанак потребе за обављањем одређених послова

Члан 104.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

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

Члан 105.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, запосленом се исплаћује отпремнина најмање у висини утврђеној законом.

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

5) Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 106.

Отказ уговора о раду на основу одредаба члана 97. став 2. тач. 1. и став 3. и 4. овог 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 97. став 2. тачка 2. овог Колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 107.

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

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта, односно боравишта запосленог.

Ако достављање није могло да се изврши запосленом, овлашћени радник сачињава о томе службену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Послодавца и сматра се достављеним по истеку 8 дана од дана објављивања.

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

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 108.

Запосленом се, у случају престанка радног односа, морају исплатити све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка у складу са Законом.

Исплата обавеза из става 1. овог члана мора се извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Отказни рок

Члан 109.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду 30 дана (отказни рок).

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

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 110.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са законом.

Уз анекс уговора о раду, послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени има рок од 8 радних дана од дана добијања понуде анекса уговора о раду да се изјасни о понуди.

Уколико се запослени не изјасни у остављеном року, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

Ако запослени прихвати понуду анекса уговора о раду, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса, у складу са законом.

Сматра се да је запослени одбио понуду Анекса уговора ако не потпише Анекс уговора у року из става 3. овог члана.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 111.

Запослени може да привремено буде удаљен са радног места или са рада у трајању до три месеца:

1. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
2. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду,
4. 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 кривичног поступка.

Као основ за удаљење запосленог у смислу става 1. овог члана могу да послуже следеће околности: могућност угрожавања живота или здравља запослених или других лица, постојање основане сумње да би својим присуством прикрио трагове и материјалне доказе о извршеној тежој повреди радне обавезе или кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом и постојање опасности да би могао поново да изврши повреду радне обавезе.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада у трајању од једног до три дана:

1. ако је учинио повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину у смислу одредаба Закона о раду и овог Колективног уговора, уколико повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе, да запосленом треба да престане радни однос.

Члан 112.

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

Привремено удаљење запосленог са радног места или са рада из чл.113. став 1. овог Колективног уговора, може трајати до коначне одлуке о утврђивању одговорности запосленог због повреда радне обавезе, односно до истека рока застарелости покретања и вођења поступка о одговорности, а најдуже три месеца.

По истеку рока из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Колективним уговором.

Члан 113.

Запосленом који је привремено удаљен са рада из разлога прописаних чл. 113. и 114. став 1. Колективног уговора, 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 114. став 1. Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа зараде оствареног за месец пре привременог удаљења, за време у коме је припадала накнада зарада и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком;
2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
3. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 97. став 3. и 4. Колективног уговора.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 114.

Послодавац не може да откаже уговор о раду:

- запосленој жени за време трудноће
- запосленом за време породилског одсуства
- запосленом за време одсуства са рада ради неге детета
- запосленом за време одсуства са рада ради посебне неге детета
- запосленом за време одсуства са рада због болести
- представнику запослених у Надзорном одбору Послодавца за време обављања функције и две године по престанку функције
- председнику и члановима одбора синдиката код Послодавца за време обављања функције и две године по престанку функције
- именованом или изабраном синдикалном представнику за време обављања функције и две године по престанку функције.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је 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.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољнији положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 115.

Послодавац се обавезује да у року од годину дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора донесе Правилник о дисциплинском поступку и дисциплинској одговорности.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 116.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених код послодавца одлучује директор или запослени кога он писаним путем овласти.

Члан 116.a

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

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

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

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

Члан 117.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли сматра се да је његова достава уредно извршена.

Члан 118.

Против решења, 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 119.

Послодавац је дужан, да омогући овлашћеном синдикалном поверенику или представнику синдиката да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у закључене уговоре о раду, увид у примену колективних уговора и остваривању права

запосленог, под условом, да захтев запосленог није решен у року или ако је захтев одбијен или негативно решен.

XII РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 120.

За обављање појединих послова за које није потребно заснивање радног односа послодавац може закључивати уговоре о привременим и повременим пословима, уговоре о делу, уговоре о заступању и посредовању, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду.

Међусобна права, обавезе и одговорности запосленог који није засновао радни однос и послодавца, уређује се уговором.

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ РАДОМ ЈЕ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 121.

Ако због економских, технолошких или организационих промена долази до престанка потреба за радом запослених на неодређено време, Послодавац ће донети Програм решавања вишка запослених.

Послодавац је дужан да, пре коначног утврђивања, предлог Програма достави синдикату, ради разматрања и давања мишљења.

Програм решавања вишка запослених одобрава Надзорни одбор.

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

У случају да се Програм не доноси, директор доноси одлуку о одређивању запослених за чијим радом је престала потреба, а уз обавезно учешће синдиката.

Члан 122.

Послодавац ће, Програмом за решавање вишка запослених, утврдити мере које омогућавају што бољу заштиту запослених за чијим је радом престала потреба, а пре свега кроз запошљавање на другим пословима или код другог послодавца и кроз преквалификацију и доквалификацију у циљу оспособљавања за обављање послова за којима је присутна тражња на тржишту рада.

Члан 123.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм).

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Послодавац је дужан да предлог Програма технолошког и другог унапређења, као и Програма решавања економских тешкоћа, односно решавања положаја и права запослених за чијим је радом престала потреба, достави синдикату послодавца најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања сагласности.

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

Програм доноси Надзорни одбор.

Пре доношења програма послодавац је дужан да формира радну групу за израду програма, коју чини једнак број представника послодавца и представника синдиката.

Радна група за израду програма ће утврдити број запослених којима ће бити понуђена измена уговорених услова рада по основу обезбеђивања остваривања права у складу са законом.

Послодавац је дужан да формира Комисију за утврђивање резултата рада приликом одређивања вишка запослених, сачињену од најмање три, а највише пет чланова, и то:

- најмање једног представника послодавца
- најмање по једног представника сваког репрезентативног синдиката код тог послодавца и

- најмање једног лица које има стручну спрему најмање у висини стручне спреме коју има и запослени чији се резултати рада утврђују, и најмање исту дужину радног стажа у предузећу од запосленог чији се резултати рада утврђују.

Изузетно, уколико има више од два репрезентативна синдиката, Комисија може имати више од пет чланова, тако да се обезбеђује учешће у раду Комисије сваком репрезентативном синдикату у том предузећу.

Комисија утврђује чињенично стање (критеријуме) на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (планска, техничка и остала документација, радни налози, планови рада и сл.);
 - непосредним увидом у рад запосленог;
 - писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за предходних 12 месеци пре доношења решења о отказу уговора о раду.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

Члан 124.

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

- запосленом који има радни стаж у јавном сектору 5 година и више,
- инвалиду рада који је инвалидитет стекао код тог послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- родитељу са дететом са посебним потребама.

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

Члан 125.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, због економских, технолошких или организационих промена и рационализације, послодавац ће исплатити отпремнину, пре отказа уговора о раду.

Висина и начин исплате отпремнине запосленом из става 1. овог члана утврђује се у свему на начин уређен Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, број 68/15).

Висина отпремнине из ст. 2. овог члана не може бити нижа од износа једне просечне зараде у привреди Републике, по последњем статистичком податку.

XIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 126.

Запосленима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. Начин синдикалног организовања, поступак учлањавања у синдикат и друга питања везана за организацију и рад синдиката уређени су Законом о раду, статутом и другим актима синдиката.

Послодавац је дужан, да омогући запосленима синдикално организовање и спровођење активности, усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног социо-економског положаја, у складу са законом и овим уговором.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 127.

Послодавац је обавезан да обавештава синдикат о битним економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 128.

Послодавац је обавезан, да репрезентативном синдикату омогући деловање, у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

- да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услова рада
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених
- да се позива са материјалима, да присуствује седницама Надзорног одбора и колегијумима на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

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

- промени броја и структури запослених
- просечној заради у предузећу
- оствареном приходу и оствареним трошковима и њиховој структури
- програму пословања и извештају о пословању
- унутрашњој организацији и систематизацији радних места
- донетим решењима за увећање зараде по основу радног учинка
- донетим решењима за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине
- донетим решењима за накнаду штете запосленима и запослених.

Члан 129.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Основица за синдикалну чланарину јесте утврђена зарада запосленог после одбитка свих пореза и доприноса.

Члан 130.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди, коришћење пословних просторија, без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга, неопходних за његов рад (израду завршног рачуна, огласни простор, телефон, факс, фотокопир апарат, штампач, службено возило, канцеларијски материјал...)
- да репрезентативном синдикату обезбеди употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, конгресе и сл. уз одговарајући позив или други доказ

- да председнику-поверенику репрезентативног синдиката, обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, сразмерно броју чланова репрезентативног синдиката, а у складу са законом
- да представницима репрезентативног синдиката, омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима, за то одређена
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката, размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи
- да председника репрезентативног синдиката, позива на седнице Надзорног одбора, када се разматрају иницијативе, упућене од стране синдиката или одлучује о питањима, која се односе на права и обавезе запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Члан 131.

Представници синдиката за обављање редовне синдикалне функције, у складу са законом и колективним уговором, имају право на плаћених 8 часова рада месечно.

Неискоришћени часови из претходног става овог члана не могу се преносити у наредни месец.

Члан 132.

Синдикални представници овлашћени за колективно преговарање, имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Послодавац је такође дужан да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и сл. по позиву органа који организује активност.

Члан 133.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 123. и чланом 124. овог колективног уговора има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са овим Колективним уговором и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

Члан 134.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да 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, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 135.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу, дужни су, да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремете прописану радну дисциплину.

Послодавац, репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу се залажу за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања и разумевања.

ОБАВЕШТАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 136.

Послодавац је дужан да обавештава запослене о свим питањима која су од значаја за социјално економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима предузећа, организационим променама, годишњем обрачуну (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава запослене о свим активностима, одлукама и мерама које предузима Оснивач, а које су од значаја за социјално економски положај и радно-правни статус запослених.

Члан 137.

Запослени има право да захтева обавештење о:

1. питањима која се односе на послове које обавља или службу у којој ради
2. промене које се односе на његово радно ангажовање
3. питања из области зарада и других права из радног односа.

Захтев из става 1. овог члана, запослени подноси у писаној форми или упућује усмено непосредном руководиоцу.

Непосредни руководиоца је дужан да захтев о питањима која нису из његове надлежности уступи овлашћеном лицу у предузећу.

О захтеву из става 1. овог члана који је достављен у писменој форми, запослени се писмено обавештава у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Запослени има право да саопшти своје мишљење о свим питањима која се односе на организацију радног процеса и послове на којима је ангажован.

УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 138.

Представник запослених у Надзорном одбору именује се и разрешава у складу са одредбама Закона о јавним предузећима и Статутом предузећа и бира се тајним гласањем на изборима спроведеним у складу са Правилником о избору члана Надзорног одбора из реда запослених.

Члан 139.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације и има право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 140.

Послодавац је дужан, да пре доношења општих аката, којим се уређује радно-правни статус, материјални и социјални положај и права запослених, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 141.

Послодавац је дужан, да заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима репрезентативног синдиката, а посебно о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе благовремено обавести репрезентативни синдикат, најкасније у року од 15 дана од дана подношења иницијатива, захтева и предлога.

XIV ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 142.**

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

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

Члан 143.

Колективни уговор се закључује на период од три године. Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

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

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

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

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 144.

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

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

Спорови који настану у примени овог уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 145.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 146.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има непаран број чланова.

Арбитража доноси одлуку у року који не може бити дужи од 10 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова чланова арбитраже.

Одлука арбитраже обавезује учеснике овог уговора.

У саставу арбитраже улази по два представника учесника у закључивању овог уговора и један неутрални члан из реда стручњака за област која је предмет спора.

Председника арбитражног већа и неутралног члана именује трећи учесник.

Члан 147.

Поступак се покреће писменим захтевом који се доставља осталим учесницима.

Захтев садржи податке о подносиоцу захтева, предмет спора, предлог за његово решавање са образложењем, исправе, акта и друге доказе на основу којих арбитража може да посредује у решавању спора, као и позив осталим учесницима да у року од 5 дана одреде свог представника у арбитражном већу.

Члан 148.

Поступак пред арбитражним већем покреће се закључком који доноси председник арбитражног већа и садржи податке о подносиоцу захтева, предмет спора, време и место одржавања расправе пред арбитражом и позив осталим члановима арбитражног већа да присуствују расправи.

Уколико се на првој расправи не постигне споразум о спорном питању или се не одазову сви учесници у спору, или је потребно прибавити нове доказе, или утврдити нове чињенице, може се заказати нова расправа, с тим да је веће дужно да Одлуку донесе најкасније у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

У току расправе води се записник кога потписује председник и чланови арбитраже.

