

На основу члана 246 Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14) и члана 106 Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, број 27/15) Општина Топола, коју заступа Председник општине Топола Владимир Радојковић, Јавно комунално стамбено предузеће „Топола“, које заступа В.Д. директора Маријана Вујичић, Синдикална организација ЈКСП „Топола“, као репрезентативни синдикат у ЈКСП „Топола“, коју заступа Иван Радојчин и Синдикат Независност ЈКСП „Топола“, као репрезентативни синдикат у ЈКСП „Топола“, који заступа Владимир Изљамовић, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈКСП „ТОПОЛА“

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Колективним уговором за ЈКСП „Топола“ из Тополе (у даљем тексту: **колективни уговор**), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: **запослени**) у ЈКСП „Топола“ (у даљем тексту: **послодавац**) чији је оснивач Општина Топола (у даљем тексту: **оснивач**), као и међусобни односи учесника овог колективног уговора у складу са законом и другим прописима, уз уважавање специфичности услова и организације рада и интереса запослених и послодавца. Овај уговор се закључује између потписника – оснивача, послодавца и два репрезентативна синдиката у ЈКСП „Топола“ – Синдикална организације ЈКСП „Топола“ (у даљем тексту: **ССС**) и Синдикат Независност ЈКСП „Топола“ (у даљем тексту: **СН**) у име свих запослених код послодавца.

Члан 2

Овај уговор се непосредно примењује. Одредбе овог колективног уговора се примењују на све запослене код послодавца. Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

Члан 3

Оснивач обезбеђује послодавцу организационе, материјалне и друге услове за изградњу, одржавање и функционисање комуналних објеката и за техничко и технолошко јединство система и уређује и обезбеђује обављање комуналних делатности и њихов развој.

Послодавац организује и прати извршење посла у складу са важећим нормативима и стандардима рада, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елементата за утврђивање висине зарада утврђених законом, ПКУ за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС и овим уговором, те обезбеђује остварење права и обавеза запослених и синдиката по основу рада и у вези са радом код послодавца.

Интерне нормативе и стандарде рада за оцену радног учинка запослених прописује послодавац, у складу са посебним колективним уговорима.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац из сопствених прихода, у складу са законом, прописима, посебним колективним уговорима и овим уговором.

Оснивач гарантује остваривање права из закона, посебних колективних уговора и овог колективног уговора, уколико послодавац није у могућности да испуни своје обавезе.

Члан 4

Општим актом, уговором о раду или другим појединачним актом могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Општим актом код послодавца и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених овим уговором, односно општим актом код послодавца и уговором о раду.

У случајевима из става 2 и 3 овог члана, као и у свим другим сличним случајевима, биће примењен пропис, који је повољнији за запосленог.

Члан 5

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на његов захтев, достави опште и појединачне акте, којима се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену (појединачне акте, обрачунске листе и слично) а у циљу заштите права запослених.

РАДНИ ОДНОСИ

Услови за заснивање радног односа

Члан 6

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, и други посебни услови у складу са наведеним Правилником.

У опису посла обавезно се наводе исти или сродни послови које запослени у току рада може привремено да обавља, у складу са законом.

Правилником о организацији и систематизацији послова може, за рад на одређеном послу, да се изузетно, утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања.

Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о доношењу акта о систематизацији радних места.

Члан 7

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен о политици запошљавања, а на основу писаног захтева синдикалне организације на који је директор предузећа обавезан да достави одговор у року од 7 дана од дана пријема писаног захтева.

Уговор о раду

Члан 8

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, или лице које послодавац области, пре ступања запосленог на рад, у писаном облику. Уговором о раду се уговарају права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са овим колективним уговором.

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

Послодавац је дужан да оригинал уговора о раду или његову фотокопију држи у седишту, као и у месту рада запосленог, уколико запослени ради ван седишта послодавца.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време. У Уговору о раду мора да буде назначено да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време, а уколико у уговору није утврђено време за које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

Члан 9

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана 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.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог,
2. смртни случај члана уже породице,
3. тежа болест члана уже породице,
4. виша сила, и
5. позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да одмах обавести послодавца писаним путем.

Члан 10

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, 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.

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

Члан 11

Пре ступања на рад запослени има право и обавезу да се упозна са општим актима послодавца и условима рада.

Клаузула о упознатости са актима послодавца, правима, дужностима и обавезама запосленог из радног односа уноси се у уговор о раду.

Уколико запослени не пристане на прописане услове рада, сматра се да никада није засновао радни однос.

Послодавац је обавезан да запосленом достави или да на увид опште акте који се тичу његовог радног ангажмана, ради упознавања, електронски или у штампаној верзији у просторијама послодавца.

Пробни рад и провера радних способности

Члан 12

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова уговорених уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова, којим су у опису посла наведени повезани, односно сродни послови.

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 13

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија коју именује генерални директор, састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду. На основу Извештаја послодавац, односно овлашћено лице код послодавца закључују или отказују Уговор о раду.

За време трајања пробног рада, запослени или послодавац могу да откажу уговор о раду.

Уколико уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог.

У овом случају отказни рок износи 5 радних дана.

Члан 14

Одредбе о пробном раду не примењују се код заснивања радног односа са приправницима.

Радни однос на одређено време

Члан 15

Радни однос на одређено време може да се заснује ради обављања послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Са истим запосленим послодавац може да закључи уговор о раду са једним или више анекса уговора о раду, са или без прекида, али не дуже од 24 месеца без прекида. Протоком тог рока са запосленим се може засновати само радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац са запосленим може да заснује радни однос на одређено време до повратка привремено одсутног запосленог, до завршетка рада на пројекту чије је време унапред одређено, са страним држављанином до истека рока на који му је издата дозвола за рад.

Са истим запосленим послодавац може да поново заснује радни однос на одређено време по истом, односно другом правном основу, у складу са законом.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако послодавац не откаже уговор о раду, а запослени настави да ради 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос, или је уговор о раду закључен супротно одредбама закона. У том случају, послодавац је дужан да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време.

Овим уговором може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 16

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири часа дневно.

Члан 17

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

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је дужан да обезбеди исте услове рада као и запосленим са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Члан 18

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

Приправници

Члан 19

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова, или законом.

Уговором о раду се, између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

за приправнике са завршеном високом школомдо 12 месеци,
за приправнике са завршеном вишом школомдо 9 месеци,
за приправнике са завршеном средњом школомдо 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Лице које је код послодавца засновало радни однос у својству приправника може полагати стручни испит и пре истека приправничког стажа, уз претходну сагласног непосредног руководиоца а по одлуци директора предузећа.

Именовање Комисије из става 4. овог члана је у надлежности директора.

Члан 20

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писани део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос у својству приправника, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 21

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 22

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

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог колективног уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 23

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца (рад на даљину и рад од куће) у складу са важећим прописима.

Права, обавезе и дужности запослених који обављају послове ван просторија послодавца у смислу става 1 овог члана дефинишу се општим актом о систематизацији радних места и уговором о раду и одлуком директора.

Под обављањем послова ван просторија послодавца подразумева се искључиво рад на даљину и рад од куће.

Обављање послова са повећаним ризиком

Члан 24

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе у складу са важећим прописима.

Члан 25

Послови са повећаним ризиком код послодавца су:

1. Послови где постоји непосредна изложеност дејству хлора;
2. Послови где постоји непосредна изложеност буци $\geq 100\text{db}$, прекомерној прљавштини или јако неугодним мирисима;
3. Послови који се обављају под земљом, у води и на температурама испод -4°C и изнад 35°C ;
4. Послови који се обављају на висини.

Запослени не могу да раде на температурама испод -10°C и изнад 45°C , осим на основу њихове писане сагласности и у складу са прописима о БЗР.

Изузетно од става 2 овог члана, запослени су дужни да раде у случајевима хитности и када може доћи до угрожавања живота и здравља људи или материјалне штете, уколико су предузете прописане мере и обезбеђена средства безбедности и здравља на раду.

Одредба става 2 овог члана не односи се на обављање послова зимског одржавања путева, улица, јавних површина и других послова који се редовно обављају у условима веома ниских или високих температура.

Примена средстава рада

Члан 26

Запослени су дужни да, у оквиру послова свог радног места, примењују одговарајућа средства рада и другу радну опрему, а у складу са налозима надређених.

Под средствима рада из става 1. овог члана подразумева се нарочито примена рачунарских, информационих и телекомуникационих технологија, односно хардвер и софтвер који је уобичајен за обављање послова радног места; употреба возила, машина, алата, одговарајућа одећа и слично.

Запослени су дужни да се упуте у употребу нових средстава рада, друге радне опреме и примене је у складу са потребама обављања послова свог радног места, а у складу са важећим стандардима, упутствима произвођача и дистрибутера, обичајима и потребама послодавца.

Уколико се ради о уско специјализованим средствима и радној опреми, која није уобичајена и стандардна, послодавац је дужан да, самостално или преко испоручиоца средстава или опреме, обезбеди обуку запослених.

Одредбе овог члана примењују се независно од одредаба о пробном раду и провери радних способности, као и одредаба о условима за заснивање радног, односно акта о систематизацији радних места.

РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 27

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Радна недеља траје пет (5) радних дана, а радни дан траје осам часова.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу или ако то природа посла или организација рада захтева, радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује и на други начин.

Ако природа посла и организација рада у појединим организационим целинама дозвољава, почетак и завршетак радног времена послодавац може уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 28

Ако је код послодавца рад на појединим пословима организован у сменама, или ако то организација рада захтева, пуно или непуно радно време запосленог не мора да буде распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. Запослени под овим условима може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Члан 29

Одлуку о утврђивању радног времена и распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

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

У случају наступања непредвиђених околности-неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради отклањања квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распореда радног времена у року од три дана унапред.

У случају увођења прековременог рада послодавац је дужан да запослене обавести о промени распореда радног времена најмање 12 часова унапред.

Приправност (дежурство)

Члан 30

Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, а по одобрењу директора, из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, дежурати код куће да би због отклањања кварова или из других образложених оправданих разлога дошли на рад, за остварене сате дежурства имају право на увећану зараду и то у износу од 0,5% од основице по радном дану.

За време дежурства запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведено дежурство долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад, док евиденцију ефективног (прековременог) рада води његов непосредни руководиоцац и доставља директору на потпис.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 31

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран као и да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

У случају настанка потребе за прековременим радом запослених, руководиоцац организационе јединице је дужан да попуни и потпише захтев за прековремене сате на обрасцу који прописује послодавац и да исти унапред, пре настанка прековремених сати, достави на одобрење директору сектора у оквиру ког је организациона јединица организована, који даље прослеђује наведени захтев на одобрење директору предузећа.

Приликом одређивања запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководиоцац треба да води рачуна како о потреби процеса рада тако и о интересима и обавезама запосленог.

Без претходног одобрења руководиоца, извршног директора и директора предузећа, не може се организовати прековремени рад. Уколико је директор одсутан или из било ког другог разлога недоступан, извршни директор или руководиоцац је дужан да одобри захтев за прековремене сате.

Изузетно у ванредним околностима које нису могле да се предвиде (изненадни квар, хаварија, пожар, недовољан број запослених у односу на потребан број запослених за планирани прековремени рад и сл.), а наступањем којих се наноси или би могла да буде нанета материјална штета послодавцу, одлуку о прековременом раду може донети и руководиоцац организационе јединице у којој су те околности настале, без одобрења директора предузећа, с тим што је дужан да без одлагања поднесе захтев који се одобрава у складу са ставом 3. овог члана колективног уговора.

Руководиоцац организационе јединице је дужан да примерак потписаног и одобреног захтева за прековремене сате достави служби за обрачун зарада.

Послодавац је дужан да приликом обрачунавања зарада узме у обзир само прековремене сате рада за које постоји уредно попуњен, потписан и одобрен захтев за прековремене сате, односно само такви прековремени сати рада представљају основ за исплату.

Члан 32

Решење о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица 3 дана унапред, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог с тим да се исти, првог наредног радног дана, потврди решењем.

Уколико запослени одбије усмени налог из става 2. овог члана, непосредни руководиоцац запосленог ће му одмах доставити писани налог.

Уколико запослени одбије писани налог из става 2. овог члана, непосредни руководиоца је овлашћен да против запосленог покрене дисциплински поступак.

Прерасподела радног времена

Члан 33

Када то организација посла, природа делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршење одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће, с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку, не буде дуже од уговореног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор или од њега овлашћени запослени, у складу са законом.

О прерасподели радног времена послодавац је дужан да информисе запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Рад дужи од уговореног радног времена по основу прерасподеле радног времена не сматра се прековременим радом. Изузетно, на основу сагласности запосленог, запослени може да ради у просеку дуже од уговореног радног времена, а часови рада дужи од просечног радног времена остварени у прерасподели обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

За обављени рад у прерасподели радног времена запослени има право на слободне дане.

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

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

Члан 34

Када се због повећаног обима посла посао не може завршити у уговореним роковима редовном организацијом радног времена, послодавац може да донесе одлуку о прерасподели радног времена у периоду дужем од шест месеци, али не дужем од девет месеци у узастопним календарским годинама.

Члан 35

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

Ноћни рад

Члан 36

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 06 часова нараденог дана, сматра се радом ноћу.

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

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

ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмори

Члан 37

Запослени код послодавца имају право на годишњи, недељни и дневни одмор у складу са законом и овим правилником.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно. Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

Запослени који ради дуже од четири (4) часа, а краће од шест (6) часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од десет (10) часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току рада из става 2,3 и 4. овог члана, урачунава се у пуно радно време.

Члан 38

Запослени има право на најмање један дан одмора у току недеље у трајању од 24 часа непрекидно, а коме се додаје време дневног одмора у трајању од 12 часова, односно 11 ако запослени ради у режиму прерасподеле радног времена.

Само изузетно, у случају да запослени не може, због обављана посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена, да користи збирно време из става 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Годишњи одмор

Члан 39

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од заснивања радног односа код послодавца. Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Члан 40

Дужина трајања годишњег одмора одређује се тако што се законски минимум увећава по основу:

А) Дужине стажа осигурања:

- до 5 година 1 радни дан;
- од 5 до 15 година..... 2 радна дана;
- од 15 до 25 година..... 3 радна дана;
- преко 25 година..... 4 радна дана.

Б) Сложености послова за чије обављање је прописана одређена стручна спрема:

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

Запослени остварује право на увећање законског минимума годишњег одмора према стручној спреми прописаној за радно место на коме ради.

В) По основу услова рада, сложености и одговорности:

- за запослене 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 у сменама..... 1 радни дан;
- за радна места руководиоца радних јединица 1 радни дан;

Г) По основу доприноса на раду, по одлуци генералног директора, а на предлог руководиоца..... 5 радних дана.

Д) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- Родитељу, усвојитељу, стараоцу и хранитељу детета до 14 година..... 2 радна дана;
- Запосленом који се стара о члану уже породице ометеном у развоју, који има тешко телесно оштећење или обољење услед кога је непокретан или тешко покретан 5 радних дана;

Под чланом уже породице сматрају се брачни или ванбрачни друг, деца запосленог.

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у трајању од најдуже 30 радних дана. Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 41

Годишњи одмор се користи у складу са законом, подзаконском актима, општим актима послодавца, потребама процеса рада, које се утврђују планом или их утврђују руководиоци радних јединица или споразумом генералног директора послодавца и запосленог.

Члан 42

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

Запослени може користити сразмерни део годишњег одмора након месец дана непрекидног рада код послодавца, у складу са овим уговором и другим важећим прописима.

Члан 43

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

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

Плаћено одсуство

Члан 44

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у случају:

1. Ступања у брак5 радних дана;
2. Рођења или усвојења детета.....5 радних дана;
3. Склапање брака и порођаја другог члана уже породице.....3 радна дана;
4. Смрти члана уже породице.....5 радних дана;
5. Смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог.....2 радна дана;
6. Теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи.....5 радних дана;
7. Селидбе сопственог домаћинства:
 - На подручју истог насељеног места.....2 радна дана;
 - Ван подручја места становања.....3 радна дана;
8. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада..... 1 до 6 радних дана;
9. Заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или вишом силом.....3 радна дана;
10. Коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана;
11. Учествовање на рекреативно-спортским играма у организацији или по одобрењу репрезентативног синдиката послодавца.....5 радних дана;
12. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима.....3-5 радних дана;

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство у трајању од два(2) радна дана у случају:

- 1) добровољног давања крви, према споразуму руководиоца и запосленог;
- 2) поласка у први разред основне или средње школе под условом да се средња школа налази ван места становања детета, усвојеника или штићеника запосленог.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запослени има право на коришћење плаћеног одсуства из става 1. тачка 1, 11 и 12, и став 2. тачка 2 једном у току календарске године.

Запослени има право на коришћење плаћеног одсуства из става 2. тачка 1 највише двапут у току календарске године, а изузетно у случају наменског давања крви, три пута у току календарске године.

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

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

Време коришћења плаћеног одсуства одређује се у договору запосленог и његовог руководиоца, а мора бити у вези са догађајем, који је основ за плаћено одсуство.

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

Неплаћено одсуство

Члан 45

Запослени има право на неплаћено одсуство, по одобрењу генерални директора послодавца, у случају:

- 1) смрти рођака који нису наведени у члану 44. овог правилника;
- 2) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у трајању дужем од 7 радних дана;
- 3) обављања неодложних личних послова, осим послова који представљају повреду забране конкуренције.

Генерални директор послодавца може одобрити коришћење неплаћеног одсуства, уколико се тиме не ремети процес рада и уколико то није у супротности са интересима и пословном политиком послодавца, по добијеном мишљењу руководиоца радне јединице у којој запослени ради. За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

Члан 46

Плаћено и неплаћено одсуство одобрава генерални директор послодавца на основу писаног, образложеног захтева запосленог, уз који су приложени одговарајући докази о наступању догађаја (потврда о смрти, извод из матичне књиге, копија личне карте и друго).

Мировање радног односа

Члан 47

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Одбор за БЗР

Члан 48

Послодавац је дужан да формира одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: **одбор БЗР**).

Одбор БЗР има 3 члана.

2 члана одбора БЗР се именују на предлог репрезентативних синдиката, док 1 члана именује послодавац самостално.

Одбор доноси правилник о свом раду.

Налози одбора у вези са спровођењем мера и набавком опреме БЗР су обавезни за послодавца.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљења одбора БЗР, те се о истима изјасни писаним путем у року од 7 дана од дана пријема.

Одбор БЗР се састаје најмање једном годишње у месецу септембру и сачињава налог за планирање набавки услуга и недостајуће опреме БЗР, ради уношења у планске акте послодавца за наредну годину.

Уколико послодавац не формира одбор за БЗР или не спроводи налоге и мишљења одбора, а који се тичу спровођења важећих прописа или неопходне заштите запослених, ни након писане опомене, синдикати могу спроводити законом дозвољене поступке, укључујући управне, судске и друге поступке, као и штрајк.

ЗАРАДА

Члан 49

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са овим колективним уговором и важећим прописима.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца, у складу са важећим Правилником о организацији и систематизацији послова, интерним нормативима и стандардима рада и процени вредности послова са коефицијентима коју Послодавац треба да донесе у складу са чланом 56 овог Уговора.

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

Цена рада се утврђује по сату проведеном на раду, тако што се коефицијент зараде запосленог помножи са 610 бодова и вредношћу бода. Цена рада се утврђује на месечном нивоу у складу са вредношћу бода, а која зависи од више параметара – масе зарада, укупног броја часова, броја часова прековременог рада.

Вредност бода не може бити нижа од 40,83 динара. Ускалђивање вредности бода врши се у складу са препорукама надлежних органа.

Коефицијент зараде утврђује се општим актом о систематизацији радних места и уговором о раду.

Вредност бода утврђује се истовремено са доношењем програма пословања послодавца.

Просечна зарада код послодавца не може бити нижа од просечне зараде запослених на територији Републике Србије.

Ускалђивање зарада ће се вршити најмање једном годишње

Маса зарада

Члан 50

Маса за зараде запослених код послодавца утврђује се програмом пословања послодавца за одговарајућу годину, у складу са законом, посебним колективним уговорима и овим уговором, на који сагласност даје оснивач.

Поред масе зарада из става 1 овог члана, на начин и у поступку утврђеним у ставу 1 овог члана, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад у висини од 1% на годишњем нивоу од укупне масе зарада.

Зараде и поремећаји у раду

Члан 51

У случају поремећаја у раду послодавца, запослени не могу бити стављени у неповољнији положај, нити се могу одредити неповољнији критеријуми за исплату зарада у односу на критеријуме дефинисане овим колективним уговором, уговорима о раду и општим актима.

У случају кашњења са исплатом зарада, запослени има право на законску камату, почев од последњег дана за исплату зараде, одређеног императивним прописима.

Исплата зарада

Члан 52

Послодавац обезбеђује исплату зарада и то:

- Први део зараде за претходни месец у периоду до 15. у текућем месецу;
- Коначну исплату зараде за претходни месец до 30. у текућем месецу.

Послодавца је дужан да приликом исплате коначне зараде сваком запосленом достави обрачунски лист, са детаљном спецификацијом нето исплате, доприноса, пореза, обустава и друго.

Цена рада

Члан 53

Цена рада се утврђује по сату проведеном на раду, тако што се коефицијент зараде запосленог помножи са бројем бодова и вредношћу бода, одређеном актом послодавца.

Цена рада се утврђује на месечном нивоу и зависи од више параметара – укупног броја часова, броја часова прековременог рада и друго.

Коефицијент зараде из става 1. овог члана утврђује се општим актом о систематизацији радних места и уговором о раду.

Члан 54

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

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

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

Основна зарада

Члан 55

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- вредности радног часа
- коефицијента посла
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 56

Коефицијент зараде

Коефицијент зараде дефинисан је Правилником о систематизацији радних места за свако радно место.

Коефицијент за најпростији рад не може бити нижи од минималне зараде, одређене императивним прописима.

Послодавац може утврдити и друге критеријуме за увећање коефицијента зараде као што су одговорност, обављање послова другог радног места, замена руководиоца и слично.

Под стручном спремом у смислу овог члана сматра се стручна спрема, која је прописана као услов за рад на одређеном радном месту, а у складу са општим актом послодавца у тренутку закључивања уговора о раду.

Члан 57

Учесници овог колективног уговора могу покренути иницијативу за уговарање нове цене рада.

Члан 58

Коефицијенти послова утврђених Правилником о организацији и ситематизацији посла утврђују се у зависности од:

- сложености посла,
- потребне стручне спреме,
- одговорности, и
- услова рада.

Члан 59

Уговором о раду утврђује се основна зарада запосленог, на основу елемената утврђених овим колективним уговором.

Основна зарада запосленог не може се утврдити у мањем износу од износа утврђеног овим колективним уговором.

Основна зарада приправника са којим је послодавац засновао радни однос утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

Радни учинак

Члан 60

Радни учинак запосленог цени непосредни руководилац на основу критеријума утврђених овим Колективним уговором.

Основна зарада може се кориговати месечно у зависности од радног учинка у оквиру планиране месечне бруто масе средстава за зараде која је утврђена Програмом пословања послодавца на који је дата сагласност од стране оснивача.

Средства за изплату запосленом/има по основу увећаног радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених Програмом пословања.

Корекција зарада по основу радног учинка и резултата рада запосленог вршиће се на предлог и писано образложење руководиоца, а у складу са нормативима или оценом остварених резултата рада запосленог.

Основна зарада запосленог по основу радног учинка и резултата рада запосленог може се увећати до 10%, односно умањити до 10% сходно ставу 2 овог члана.

1. Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак ако:

- током месеца оствари већи обим радних задатака од планираних,
- обави послове изнад стандардних квалитета,
- обави послове пре задатог рока,

- уз редовно обављање својих послова, обави послове које други запослени није могао да обави у року и квалитетно да заврши.
2. Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак ако:
 - током месеца оствари мањи обим радних задатака од планираних,
 - поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави квалитетом који је испод стандардних за ту врсту послова
 - део послова не обави у задатом року.
 Оцењивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.
 1. Оцењивање обима рада врши се на основу:
 - свих послова који је запослени извршио у одређеном периоду,
 - обима искоришћења радног времена,
 - времена проведеног на раду.
 2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:
 - квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије издатих налога,
 - сложености извршеног посла,
 - стручности, креативности и иницијативе испољене при извршењу послова,
 - степен испољене одговорности у раду,
 - рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга,
 - пословног односа према корисницима услуга,
 - степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада,
 - тачности и прецизности запослених у раду,
 - броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 61

Запослени може да оствари учешће у делу добити на основу резултата пословања утврђених по годишњем обрачуна или на основу процењених резултата пословања пре утврђивања годишњег обрачуна, а у складу са одлуком Надзорног одбора послодавца о расподели добити, на коју сагласнот даје Оснивач.

Увећана зарада

Члан 62

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) За рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан – 115% од основице
- 2) За рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању основне зараде – 28% од основице
- 3) За прековремени – 30% од основице
- 4) По основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину оставрену у радном односу (минули рад) – 0,6% од основице
- 5) Рад недељом – 10%

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

Накнада зараде

Члан 63

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% зараде за месец, који претходи месецу у коме је наступила привремена спреченост у следећим случајевима:

1. Коришћења годишњег одмора у складу са законом;
2. Плаћеног одсуства;
3. Одсуства са рад у државног и/или верског празника, који су по закону нерадни;
4. Војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
5. Присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статус члана синдиката или запосленог;
6. Стручног усвршавања које је упуће од стране послодавца;
7. Учешћа на радно-производном и спортском такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва који су у функцији и директно везани за делатност предузећа;

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

- Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца;
- За које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбеданост и здравље на раду, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

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

1. У висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. У висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 64

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од: основне зараде, резултата рада, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде, у складу са законом.

Накнада трошкова

Члан 65

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то за:

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодавца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања и чије је место рада удаљено од места становања најмање 3 км,
- за време проведено на службеном путовању у земљи – дневницу и то у износу од 1/10 највишег неопорезивног износа дневнице, према званично објављеном податку, по проведеном часу на путу а не више од неопорезивног износа дневница према званично објављеном податку. Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, запослени има права на неопорезиви износ дневнице према званично објављеном податку за свака 24 сата проведена на путу.
- за време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен законом,
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру,
- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у износу 320 динара дневно са припадајућим порезима и доприносима. Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.
- регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини од 1/12 (месечно) од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину. Годишњи износ регреса, утврђен у претходној тачки овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса. Регрес се исплаћује на месечном нивоу уз зараду. Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса.

Члан 66

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту или накнади трошкове за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места пребивалишта запосленог до места рада. Уколико се пребивалиште запосленог налази ван територије општине Топола, послодавац обезбеђује месечну карту или надокнађује трошкове за долазак и одлазак са рад запосленог до места на територији општине Топола, које је најближе месту пребивалишта запосленог.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту или накнади трошкове за долазак и одлазак са рада само уколико је то предвиђено уговором о раду. Уколико запослени промени место пребивалишта у току важења уговора о раду, послодавац није дужан да запосленом обезбеди трошкове или повећане трошкове за долазак и

одлазак са рада, осим ако послодавац и запослени закључе анекс уговора о раду којим ће предвидети износ и начин исплате трошкова, односно обезбеђивања месечне карте.

Послодавац обезбеђује запосленом месечну карту за превоз у јавном саобраћају према аутобуском стајалишту најближем његовом пребивалишту, односно боравишту. Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова за претходни месец према броју дана проведених на раду у висини цене превозне карте, само уколико запослени не може користити аутобуски превоз за који му је издата месечна карта, а запослени тако захтева.

Запослени стиче право на обезбеђивање месечне карте, превозне карте и накнаду трошкова превоза уколико му је пребивалиште и најближе аутобуско стајалиште од пребивалишта удаљеније од 3 километра од места рада, осим ако посебним Правилником није другачије дефинисано.

Друга примања

Члан 67

Послодавац је дужан да планира и обезбеди средства за оспособљавање и усавршавање запослених када је то у интересу процеса рада.

Начин остваривања права и висину средстава за оспособљавање запослених утврђује генерални директор послодавца посебном одлуком.

Члан 68

Послодавац може запосленом да одобри зајам за покриће трошкова лечења запосленог или члана уже породице запосленог, грева, зимнице и уџбеника, под условима утврђеним одлуком Надзорног одбора послодавца.

Члан 69

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду када запослени напуни:

- 10 година радног стажа код послодавца у висини од 1 просечне месечне нето зараде код послодавца за месец који претходи стању услова;
- 20 година радног стажа код послодавца у висини од 1,5 просечне месечне нето зараде код послодавца за месец који претходи стању услова;
- 30 година радног стажа код послодавца у висини од 2 просечне месечне нето зараде код послодавца за месец који претходи стању услова
- 40 година радног стажа код послодавца у висини од 2,5 просечне месечне нето зараде код послодавца за месец који претходи стању услова.

Јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује се у месецу у којем је наступио услов за исплати.

Члан 70

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини три просечне бруто зараде запосленог у моменту исплате или три процечне бруто зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку;
2. Отпремнину код отказа уговора о раду од стране послодавца (технолошки вишак) у складу са програмом решавања технолошких вишкова. У случају да послодавац не донесе програм решавања технолошких вишкова у законским оквирима, запослени има право на отпремнину од најмање једне, бруто просечне зараде, који је остварио у последњих 12 месеци, за сваку пуну годину, коју је провео у радном односу код послодавца;
3. Накнаду целокупних трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, према приложеним рачунима, а највише до висине највишег неопорезивог износа, под условом да накнада трошкова није реализована од стране ПИО фонда РС. У случају смрти запосленог, наведени износ се исплаћује члановима ужег домаћинства запосленог или лицу, које је сносило трошкове сахране запосленог.

Члан 71

Послодавац је дужан да све запослене осигура за случај смрти или инвалидитета.

Висину премије и друге услове утврдиће споразумом послодавац и синдикат код послодавца.

Члан 72

Послодавац обезбеђује средства за исплату солидарне помоћи у висини од највишег неопорезивог износа према званично објављеном податку.

Послодавац исплаћује солидарну помоћ сходно одлуци Надзорног одбора послодавца у следећим случајевима:

1. Тешке болести запосленог или члана његове уже породице;
2. Ублажавања последица елементарне непогоде;
3. Ублажавања неповољног материјалног положаја запослених, најмање једном годишње.

Послодавац ће исплатити солидатну помоћ ужој породици запосленог, у случају смрти запосленог на раду, у висини од пет зарада запосленог за месец, који претходи месецу у ком се догодио смртни случај. Послодавац може стипендирати редовно школовање деце запосленог, који је преминуо на раду.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја у износу од најмање 41.800,00 динара, без пореза и доприноса, што се регулише програмом пословања послодавца.

Члан 73

Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини до неопорезивог износа, према званично објављеном податку и приложеним рачунима.

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

Исплата накнаде трошкова из става 1 овог члана исплаћује се на захтев запосленог, односно члана уже породице, чак и у случају да подносилац захтева није овлашћен за пријем исплате од осталих чланова уже породице.

Члан 74

Послодавац је дужан да обезбеди средства и услове за свакодневну личну хигијену запослених који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и слично, поготову услове за туширање и одржавање основних санитарних и хигијенских услова.

Члан 75

Послодавац обезбеђује средства за набавку дечијих пакетића за Нову годину или Божић и школског прибора за децу запослених старости до 15 година, а до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац и синдикалне организације запослених код послодавца уговорају висину учешћа у набавци дечијих пакетића, као и вредност пакетића.

Утврђивање старости деце запослених врши се на основу извода из матичне књиге рођених и евиденције послодавца.

Члан 76

Послодавац може дати позајмицу сваком запосленом у износу од 10.000,00 динара на 10 месечних рата или мање, уколико то захтева запослени у периоду од новембра до децембра месеца текуће године за набавку огрева, зимнице и сл.

Позајмицу одобрава Надзорни одбор предузећа.

Члан 77

Уколико послодавац има неизмирена потраживања од стране правног лица или предузетника може у договору са дужником одобрити-одлуком узимање робе на одложено плаћање запосленима код дужника (правних лица или предузетника).

Члан 78

За време штрајка, проузрокованог необезбеђивањем права по овом колективном уговору, свим запосленима, који учествују у штрајку, послодавац је дужан исплатити накнаду зараде у висини цене рада.

Члан 79

Радно време, рок за исплату и висина зараде могу се утврдити овим уговором или правилником о систематизацији радних места, без закључивања анекса уговора о раду.

Члан 80

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера, да дође до сазнања важних пословних информација и тајни или да обављањем послова у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица наноси штету послодавцу.

Општим актом или уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

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

НАКНАДА ШТЕТЕ И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 81

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим колективним уговором.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представници синдиката.

Члан 82

Послодавац, односно лице које он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности за штету у року од пет (5) дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу и образује Комисију из члана 81. овог колективног уговора.

На основу извештаја Комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету утврђују се начин и рок за надокнаду штете с тим да посебна писана сагласност запосленог за накнаду штете није потребна.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ наплаћене штете.

Члан 83

Висина штете утврђује се на основу ценовника или тржишне вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или тржишне вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у пашалном износу.

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Отказ од стране запосленог

Члан 84

Отказни рок у случају отказивања уговора о раду од стране запосленог је 30 дана.

Генерални директор може решењем о отказу уговора о раду одредити и краћи отказни рок, због потреба процеса и организације рада или ако то запослени захтева.

Отказ од стране послодавца и дисциплински поступак

Члан 85

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду у случајевима предвиђеним законом и вишим правним актима, у случају непоштавања радне дисциплине прописане општим актима послодавца, као и у случају:

1. Удаљавања са радног места, односно места рада, без одобрења надређеног;
2. Коришћења годишњег одмора противно решењу, односно без сагласности надређеног;
3. Злоупотребе права на одсуство услед привремене спречености за рад;
4. Неостваривања предвиђених резултата рада из неоправданих разлога;
5. Повреде прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреду прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
6. Повреде прописа о безбедности и здрављу на раду;
7. Ометања једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
8. Повреде забране конкуренције;
9. Поновљеног нељубазног, дрског, крајње непристојног или увредљивог понашања према странкама, као и према другим запосленима, где спада и неодржавање личне хигијене, претње физичким нападом или доношењем штете, изразито непристојно одевање и слично. Запосленом се може отказати уговор о раду у наведеним случајевима, уколико му је претходно изречена опомена или новчана казна;
10. Одбијање прековременог рада;
11. Обмањивања запослених у вези извршавања њихових радних обавеза;
12. Одавања или коришћења пословне тајне, поверљивих података или других података, на који начин се наноси материјална штета или штети угледу послодавца;
13. Одавања или коришћења личних података у смислу прописа којима се регулиште заштита података о личности;
14. Понашања или ширења информација којима се ремете међуљудски односи, процес рада или на други начин штети послодавцу. Отежавајућа околност је ширење лажних информација или понашање које није примерено радном месту запосленог.

Члан 86

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

1. Привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. Новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 87

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора у складу са законом, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Истовремено са доставом упозорења запосленом, исто се доставља и синдикату, чији је запослени члан.

Синдикат се мишљењем изјашњава о упозорењу, а послодавац је дужан да размотри мишљење, те да у решењу детаљно образложи разлоге за неусвајање навода из мишљења.

Члан 88

Послодавац неће достављати запосленом упозорење, ни спроводити поступак отказа уговора о раду, већ ће непосредно донети решење о отказу уговора о раду:

1. Ако је запослени осуђен на казну затвора у трајању дужем од шест месеци;
2. Ако је запослени осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом и
3. Ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Члан 89

Поступак отказа уговора о раду од стране послодавца и изрицања мера за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, спроводи дисциплинска комисија, коју именује генерални директор.

Уколико генерални директор не именује дисциплинску комисију, сносиће последице за једнострано, нетранспарентно или тенденцијоно одлучивање у току поступка.

Дисциплинска комисија се састоји од 5 чланова из различитих радних јединица и представника репрезентативних синдиката.

Члан 90

Ако је непоштовањем радне дисциплине, односно повредом радне обавезе настала штета, орган из члана 81. овог правилника доноси одлуку о накнади штете или даје иницијативу надлежном органу за покретање поступка за накнаду штете.

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, без обзира на број запослених, за које је престала потреба за радом.

Уколико послодавац, из оправданих разлога, не донесе програм решавања вишка запослених, али у законским оквирима, дужан је да донесе одлуку о решавању вишка запослених.

На одлуку из става 2 овог члана, примењују се све одредбе важећих прописа, као и на програм решавања вишка запослених.

Члан 92

Програм или одлука из члана 91. поред законом прописаних елемената, нарочито садржи:

1. Критеријуме за утврђивање вишка запослених и то:
 - Степен стручне спреме, као основни критеријум за радна места, за која се захтева најмање IV степен стручне спреме;
 - Дужина рада код послодавца;
 - Поседовање посебних знања, вештина и способности, које су од значаја за обављање послова у надлежности послодавца, као основни критеријум за радна места, за која се захтева највише III степен стручне спреме;
 - Социјалне и породичне прилике запосленог, као додатни критеријум. Уколико се не може утврдити вишак запослених, по основним критеријумима и дужини рада код послодавца, предност за наставак рада имаће родитељи малолетне деце или деце која се редовно школују, а затим запослени који издржавају друга лица и хранитељи.
2. Тачан износ укупно потребних средстава за отпремнине;
3. Критеријуме за утврђивање висине отпремнине, чији најнижи износ, по запосленом, не може бити мањи од дефинисаног овим колективним уговором;
4. Динамику исплате отпремнина.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Одлучивање о правима запослених

Члан 93

Запослени имају права, обавезе и одговорности утврђене законом, гранским колективним уговором, овим колективним говором, уговором о раду и другим општим актима послодавца.

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује генерални директор и Надзорни одбор послодавца у границама својих овлашћења.

Синдикалне организације код послодавца могу иступати пред органима из става 2. овог члана ради заштите права својих чланова.

Члан 94

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

Достављање свих писаних и заведених решења запосленом врши се у складу са одредбама закона.

Запослени су обавезни, када се писаним путем обраћају послодавцу, било из ког разлога, да писани и заведени акт доставе непосредном руководиоцу који даје сагласност на исти или образлаже неоснованост писаног акта.

Ако је писани акт од стране запосленог усмерен против његовог непосредног руководиоца, запослени је дужан да исти достави директору предузећа.

Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 95

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре решавају споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор се износи пред арбитра.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Члан 96

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

Ако арбитар не донесе одлуку из става 6. члана 95. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује и послодавца и запосленог.

Члан 97

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

Члан 98

Послодавац је дужан да обезбеди специјалистичке лекарске прегледе, према ризицима радног места, утврђеним обрасцом Об, као и даље прегледе и анализе, према упуту лекара специјалисте, за све запослене, најмање једном годишње.

УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 99

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у складу са законом, конвенцијама и овим уговором.

Организација синдиката имају право на услове рада и синдикално деловање у складу са позитивним законским прописима.

Активност синдиката врши се тако да се не ремети редовно функционисања послодавца и радна дисциплина.

Члан 100

Оснивач ће представнике запослених у Надзорни одбор именовати на предлог репрезентативних синдиката послодавца.

Приликом избора представника запослених, оснивач ће узети у обзир стручну спрему, радно искуство кандидата у целини и код послодавца, као и број чланова синдиката.

Представник запослених у надзорном одбору обавезан је да обавести запослене о донешеним одлукама и својим активностима на седници, најкасније 3 радна дана након седнице Надзорног одбора послодавца.

Обавештавање се врши истицањем на огласним таблама и доставом писаних обавештења председницима синдиката код послодавца.

Члан 101

Послодавац ће омогућити овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван послодавца да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену овог колективног уговора и остваривање права запосленог, под условом да захтев запосленог није решен у поступку пред органима послодавца.

Члан 102

Послодавац је обавезан да омогући присуство представника репрезентативних синдиката на седницама Надзорног одбора послодавца, без обзира на дневни ред.

Позивање представника репрезентативних синдиката на седнице, врши се по поступку позивања чланова Надзорног одбора послодавца.

Ради остваривања права из става 1 и 2 овог члана, репрезентативни синдикати су дужни да доставе одлуку о именовану представника са личним и контакт подацима – име, презиме, радно место, односно функција, број телефона и адресу е-поште, свог именованог представника.

Члан 103

Репрезентативни синдикати код послодавца учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, рационализације, организационим променама, припреми и изради програма пословања и дају предлоге и мишљења послодавцу.

Репрезентативни синдикати код послодавца је у обавези да активно учествује и сарађује са послодавцем у вези са наведеним у ставу 1 овог члана.

Послодавац је обавезан да достави одговор на мишљење репрезентативном синдикату у року од 10 дана од дана достављања мишљења.

Члан 104

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

1. програму пословања предузећа,
2. годишњем финансијском извештају.

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

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Услови и средства за рад синдиката

Члан 105

Запослени код послодавца имају право, без претходног одобрења, да образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима и да се придржавају његових статута и правила.

Члан 106

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

Члан 107

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

Члан 108

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 109

Послодавац је обавезан да обезбеди неопходна средства и стручну помоћ за рад репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, без накнаде, обезбеди нарочито следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, са неопходним канцеларијским намештајем и опремом;
- стручну, административну и техничку помоћ, обрачун и наплату чланарине;
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова, неопходних за остваривање улоге синдиката, под условом да то не ремети процес рада;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација (да користе огласне табле предузећа или да поставе своје огласне табле, објављивање на интернет презентацији и слично);

Члан 110

Именовани и изабрани представници синдиката код послодавца, потписници овог уговора и изабрани чланови виших органа синдиката или у вишим облицима организовања синдиката имају право на 8 часа плаћеног одсуства месечно, ради обављања својих функција.

Члан 111

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима, конгресима и другим синдикалним активностима по позиву органа синдиката.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката, који су изабрани у више органе синдиката или вишим облицима организовања, омогући одсуствовање са рада за у чествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативних синдиката, који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и слично) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 112

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

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 113

Послодавац и репрезентативни синдикати, који делују код послодавца, залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања, уз изградњу социјалног дијалога и развијање односа социјалних партнера.

Члан 114

Односи између репрезентативних синдикалних организација и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативне синдикалне организације одредиће своје представнике у преговарачки одбор.

Преговарачки одбор је обавезан да по писаном захтеву разматра актуелна питања везана за пословање послодавца, а која се односе на материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативних синдикалних организација и послодавца и о томе редовно обавештава запослене које представља.

Заштита синдикалног деловања и забрана дискриминације

Члан 115

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених-председнике тј. главне поверенике репрезентативног синдиката, чланове органа синдиката, (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) за време обављања функције и три године по престанку функције, због њихових активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима (право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање радних спорова, учешће у штрајку, консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима у области рада), ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

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

ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 116

Запослени имају право и обавезу да стално усавршавају своје стручне и радне способности у складу са потребама и интересима послодавца.

Запослени имају право и обавезу да се доквалификују односно преквалификују у случају промене процеса рада, техничко технолошких унапређивања и других промена и потреба у организацији рада.

Запослени не може трпети штетне последице уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 117

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију доноси директор.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због образовања и стручног усавршавања у висини зараде коју би остварио као да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата зараде.

Члан 118

Штрајк је организован прекид рада запослених у предузећу, ради остваривања и заштите права и интереса запослених који се односе на услове рада, њихов економски и социјални положај.

Члан 119

Запослени код послодавца могу под условима и на начин утврђен законом, овим Уговором и одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка код послодавца, доноси надлежни орган синдиката, односно синдикалних организација.

Одлуке из става 2. овог члана се достављају потписницима овог Колективног уговора.

Члан 120

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

1. захтеве запослених,
2. време почетка штрајка,
3. место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, у складу са законом,
4. састав штрајкачког одбора, који заступа интересе и у њихово име води штрајк,
5. састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора, најкасније 10 дана пре почетка штрајка и доставља се директору и оснивачу.

Члан 121

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у снабдевању водом и осталим комуналним услугама које врши послодавац, у случају штрајка послодавац је обавезан да организује процес рада у складу са минимумом процеса рада који утврђује оснивач.

Оснивач при утврђивању минимума процеса рада обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативних синдикалних организација у предузећу.

Послодавац ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана и о ангажованим радницима писмено обавестити штрајкачки одбор.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 122

Број запослених у минимуму процеса рада се одређује сразмерно потребама минималног одвијања процеса рада у предузећу.

Члан 123

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленима и члановима синдиката код послодавца не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је организован у складу са законом и овим Уговором.

Члан 124

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

Члан 125

Послодавац и оснивач су дужни да обезбеде услове за остваривање права запослених из овог правилника.

Члан 126

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

Предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна и подноси га другој уговорној страни у писаној форми.

Друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана од дана подношења предлога из става 2 овог члана изјасни о предлогу.

Ако се друга уговорна страна не изјасни у року из става 3 овог члана, сматраће се да је прихватила предлог за измену и допуну овог уговора.

Члан 127

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи претходни Колективни уговор са припадајућим анексима.

Члан 128

На сва питања која нису уређена овим колективним уговором примењиваће се одредбе закона и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

Члан 129

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца, а објавиће се и у Службеном гласнику СО Топола.

Дана. 23.10.2023. године

ЗА ОСНИВАЧА

Владимир Радојковић

ЗА СССО

Иван Радојчин

ЗА ПОСЛОДАВЦА

Маријана Вујичић

ЗА СН

Владимир Изљамовић