

На основу члана 1. став 2., члана 240., 241. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС и 113/17), председник градске општине Обреновац у име градске општине Обреновац, као оснивача, по овлашћењу скупштине, Синдикат ЈП СКЦ „Обреновац“ као репрезентативни синдикат и директор Јавног предузећа Спортско културни центар „Обреновац“ закључују



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР



Члан 1.

Овај Колективни уговор (у даљем тексту: уговор) закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Скупштина градске општине Обреновац.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно предузеће Спортско културни центар „Обреновац“, кога заступа директор, или лице које он овласти.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматрају се Синдикат ЈП СКЦ „Обреновац“, који испуњава услове из члана 218. и 219. став 1. Закона.

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

Члан 2.

Овим уговором у складу са Законом и Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа чији је оснивач градска општина Обреновац VIII-01 број 112-43 од 21.05.2021. године, уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту: запослени) код послодавца, образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених на раду, безбедност и здравље на раду, зараде, накнада зараде и друга примања, престанак потребе за радом запослених, накнада штете, измена уговора о раду, заштита права запослених, начин решавања спорова, учешће у управљању, услови рада синдиката, права синдиката и послодавца, организовање процеса штрајка и спречавања злостављања на раду.

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца, репрезентативни синдикат и све запослене код послодавца.

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

Члан 4.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање спортских и културних делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавац организује и прати извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и средства за исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Средства за исплату зараде обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач и то најмање у висини минималне зараде утврђене законом, увећане за 20%.

II - РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које испуњава опште услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да пре расписивања јавног конкурса за попуњавање слободних или упражњених радних места распише интерни оглас за попуњавање оваквих радних места са запосленима који су у радном односу код послодавца, по основу уговора о раду на одређено и неодређено време и исти објави на огласној табли.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос утврђеним Правилником.

Члан 6.

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.

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

Правилник доноси директор, или лице које он овласти.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и општим актом, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених.

2. Начин заснивања радног односа

Члан 8.

Потребу о заснивању радног односа у предузећу утврђује послодавац, у складу са Програмом пословања за текућу годину.

Избор кандидата врши директор, или лице које он овласти.

Члан 9.

За послове на којима се захтевају посебне способности, или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени Правилником, врши се провера радних способности.

3. Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са општим актом код послодавца.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, овим уговором и општим актом код послодавца.

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

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор или лице које он овласти.

Члан 11.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено време, одређено време, пробни рад, рад са приправником, као и за рад са непуним радним временом, или повећаним ризиком, у складу са законом.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је у обавези да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације о новопримљеним запосленима по свим основама.

4. Пробни рад

Члан 12.

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

Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 13.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија, коју именује директор или лице које он овласти.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 14.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4 тачка 1-3 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

Члан 15.

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

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

6. Приправници

Члан 16.

На радна места утврђена Правилником кандидат се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж траје најмање 6 месеци до годину дана, у складу са Правилником, а приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 17.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

По истеку приправничког стажа приправник полаже приправнички испит.

Стручни испит приправник полаже пред стручном комисијом коју образује директор или лице које он овласти и коју чини од три до пет чланова, најмање истог степена стручне спреме одређене врсте занимања, као и приправник који полаже стручни испит.

III - ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 18.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења 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 или општим актом.

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

IV - РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радни дан по правилу траје осам часова, а радна недеља пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца, или лице које које директор овласти.

2. Непуно радно време

Члан 20.

Запослени може радни однос засновати и са непуним радним временом у складу са законом и своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

3. Скраћено радно време

Члан 21.

Запосленом се у складу са Законом о раду, Законом о пензијском и инвалидском осигурању и пратећим подзаконским актима може скратити радно време или утврдити стаж осигурања са увећаним трајањем.

Пуно радно време се може скратити запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком, а да при том има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Скраћивање радног времена врши се сразмерно штетном утицају услова рада на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником, у складу са законом.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

4. Прековремени рад

Члан 22.

Послодавац може да уведе рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а дужан је да о томе запосленом унапред изда писмени налог у складу са општим актом код послодавца.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 21 овог уговора, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

5. Распоред радног времена

Члан 23.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује послодавац, у складу са законом.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са процесима рада.

Члан 24.

Уколико се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

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

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

Када је рад организован у сменама, или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, а запослени у том случају може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

6. Прерасподела радног времена

Члан 25.

Директор послодавца, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем, и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена одређеног законом, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прекорвремним радом.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 26.

Радно време између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана, или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

V - ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 27.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор у складу са одредбама Закона о раду (чл. 64-67).

2. Годишњи одмор

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим Уговором.

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

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

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

Члан 29.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмору трајању утврђеном овим уговором и посебним решењем.

Члан 30.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим уговором, од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за изузетке предвиђене овим уговором, односно осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним условима, којима годишњи одмор може трајати дуже од 30 радних дана, у складу са актом овлашћене институције.

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

1. радног искуства,
2. степену стручне спреме запосленог (сложености послова - доприноса на раду),
3. услова рада,
4. инвалидности запосленог или члана породице, самохраном родитељу, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју,
5. посебних отежаних услова рада.

1. Радно искуство

По овом основу годишњи одмор запосленом се може увећати за највише 7 (седам) радних дана.

За сваке навршене 3 (три) године радног стажа запосленом се годишњи одмор увећава за по 1 (један) радни дан.

2. Степен стручне спреме (сложености послова – доприноса на раду)

По овом основу годишњи одмор запосленом се може увећати за највише 5 (пет) радних дана и то за послове за које се захтевају нивои стручне спреме:

- ниво 1-10.1 (основно образовање и васпитање, основно образовање одраслих, основно музичко/балетско образовање)
- ниво 2-20.2 (стручно оспособљавање у трајању од 1 године, образовање за рад у трајању до 2 године, неформално образовање одраслих од 120-360 сати обуке)
- ниво 3-30.2 (средње стручно образовање у трогодишњем трајању, неформално образовање одраслих минимум 960 сати обуке)
- ниво 4-40.1 (средње гимназијско образовање у четворогодишњем трајању)
- ниво 4-40.2 (средње стручно и уметничко образовање у четворогодишњем трајању)

.....2 радна дана;

- ниво 5-50.2 (мајсторско, специјалистичко образовање од једне до две године, неформално образовање одраслих од шест месеци)
- ниво 6.1-61.3 (основне академске студије ОАС 180 ЕСПБ)
- ниво 6.1-61.4 (основне струковне студије ОСС 180 ЕСПБ)

.....3 радна дана;

- ниво 6.2-62.3 (основне академске студије ОАС 240 ЕСПБ)
- ниво 6.2-62.4 (специјалистичке струковне студије 60 ЕСПБ)
- ниво 7.1-71.3 (интегрисане академске студије 300-360 ЕСПБ, мастер академске студије 60 ЕСПБ уз претходно остварене ОАС 240 ЕСПБ, МАС 120 ЕСПБ)
- ниво 7.1-71.4 (мастер струковне студије 120 ЕСПБ, уз претходно остварене ОСС 180 ЕСПБ)

.....4 радна дана;

- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима (без обзира на ниво стручне спреме).....5 радних дана.

3. Услови рада

По овом основу годишњи одмор запосленом се може увећати за 7 (седам) радних дана.

Запосленом који ради на радном месту са повећаним ризиком годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

4. По основу инвалидности запосленог или члана породице, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју - 4 (четири) радна дана.

У случају када се истовремено стекну два или више основа за увећање годишњег одмора по свим основама из тачке 4., годишњи одмор се увећава за 5 (пет) радних дана.

Запосленом са најмање 30 година пензијског стажа и запосленој са најмање 25 година пензијског стажа и 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 31.

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

Члан 32.

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

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

3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 33.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 69. закона (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 34.

Годишњи одмор користи се 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.

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

Други део годишњег одмора запослени може користити у више делова, према договору са непосредним руководиоцем, а у складу са потребама процеса рада послодавца.

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

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 35.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, а који сачињавају непосредни руководиоци у договору са запосленима, у складу са потребама процеса рада послодавца.

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

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

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

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

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

Накнада из става 6. овог члана има карактер накнаде штете.

6. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 36.

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

- ступања у брак7 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге.....7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ запосленог)7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог.....5 радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.....2 радна дана;
- теже болести члана уже породице запосленог.....7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства.....4 радна дана;
- полагања стручног или другог испита (по испиту за прво полагање).....7 радних дана;
- елементарних непогода.....7 радних дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности7 радних дана;
- учествовање у спортским и радно производним такмичењима (у зависности од удаљености места одржавања такмичења).....7 радних дана;
- добровољног давања крви.....2 радна дана

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног радног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ запосленог и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од 5 (пет) дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита, или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља,

израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

7. Неплаћено одсуство

Члан 37.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 5 (пет) радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице.....5 радних дана;
- неге члана шире породице.....3 радних дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 36.....2 радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката.....5 радних дана;
- извршења посла који запослени мора лично да обави.....1-5 радних дана;
- посета брачног друга у иностранству5 радних дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије предвиђено.

Члан 38.

Неплаћено одсуство одобрава се под условом да је запослени уз захтев доставио одговарајући доказ.

8. Мировање радног односа

Члан 39.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;

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

Права из ст.1. и 2 овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранствоу оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 40.

Послодавац и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Правилника о безбедности и здрављу на раду и овог Уговора.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу 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 врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за

рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за животи здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедности и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе зна безбедност и здравље на раду.

Члан 42.

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

Послове на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења утврдиће, на захтев послодавца, надлежна институција.

Члан 43.

Запослени не може да ради прековремено, 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.

2. Заштита личних података

Члан 44.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним Законом о раду.

3. Заштита омладине

Члан 45.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности (члан 84. Закона о раду).

Члан 46.

Запослени између навршених 18 и 21 године живота може да ради на пословима на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини и на пословима који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или пружају наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље (члан 85. Закона о раду).

Члан 47.

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

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним Законом о раду (члан 88. став 2.).

Послодавац је дужан да у случају из става 3. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 48.

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.

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

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

Члан 49.

Један од родитеља са дететом до три године живота и 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.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 50.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана. Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу најзад наредног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршене три месеца од дана порођаја. Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана. Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржававање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу. Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

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

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 51.

Запослени може да одсуствује са рада ради посебне неге детета или друге особе, а у свему према одредбама Закона у раду (чланови 96. до 100. Закона).

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 52.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду. Запосленом лицу из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу Уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа Уговора о раду послодавац било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потрдну овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

8. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 53.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. закона послодавац је дужан да обезбеди обављање послова радној способности, у складу са законом. Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана. Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. закона.

9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 54.

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 непосредном руководиоцу потрдну лекара која садржи и време очекиване спречености за рад. У случају теже болести запосленог потрдну из става 1. овог члана непосредном руководиоцу достављају чланови уже породице, или друга лица са којима живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, потрдну из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потрдну.

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

10. Обавезе и одговорности послодавца и запосленог

Члан 55.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Правилника о безбедности и здрављу на раду, уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду и овог уговора.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, израду годишњег Плана и програма безбедности и здравља на раду и потребна финансијска средства оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

Обавеза је послодавца да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 56.

Забрањен је сваки вид злостављања на раду и у вези са радом, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени, вршећи злостављање, проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.

Послодавац који је накнадио штету проузроковану од стране одговорног лица или запосленог, има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Уколико се у судском поступку докаже да је одговорно лице код послодавца или запослени на руководећем радном месту вршио злостављање на раду, не може код тог послодавца обављати те, нити неке друге руководеће послове, најмање 2 године.

Злостављање на раду или злоупотреба злостављања може бити разлог за раскид уговора о раду од стране послодавца.

Члан 57.

Запослени се обавезује:

- 1) да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених;
- 2) да се придржава прописаних и наложених мера безбедности и здравља на раду и да се стара о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду;
- 3) да се подвргне одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да је под утицајем алкохола;
- 4) да се обучи за примену мера безбедности и здравља на раду и за пружање помоћи осталим запосленим;
- 5) да наменски користи лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању;
- 6) да се одазове редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;
- 7) да стално усавршава своје знање и практичну способност у вези безбедности и здравља на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине.

Члан 58.

Руководиоци радних јединица се обавезују да: предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом, обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера безбедности и здравља на раду.

Координатори и шефови служби обавезују се да: непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице, службе, редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада, да обавештавају стручну

службу о свакој повреди на раду и о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Члан 59.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства у висини од најмање 0,2% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности и коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

VII - ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 60.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад, или рад исте вредности који остварују код послодавца, у складу са законом.

Зарада се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на радном месту.

Члан 61.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду (основна зарада са учинком);
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа у складу са овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 62.

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

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

3. Основна зарада

Члан 63.

Основна зарада запосленог по сату утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Просечна зарада код послодавца са најнижом квалификационом структуром не може бити мања од просечне зараде у Граду Београду у претходном месецу у односу на месец у којем се исплаћује.

Вредност радног часа запосленог са најнижим кефицијентом не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 64.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања послодавца за одговарајућу годину, на који Скупштина градске општине Обреновац да своју сагласност.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеном у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад, рад на дан празника и рад недељом, до 5% на годишњем нивоу.

Месечна бруто маса зарада из става 1. и 2. овог члана се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Маса зарада за запослене расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност основице за обрачун зарада, уговорне стране се могу споразумети о промени вредности основице, а послодавац може самостално, ако постоје услови, у оквиру постојеће масе повећати вредност основице.

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

Основна зарада запосленог по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

Члан 65.

Маса зарада, са припадајућим обавезама послодавца, уговара се најкасније до 31.децембра текуће године, за наредну годину.

Члан 66.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада, радног искуства, стручне спреме и стручних испита који су услов за обављање одговарајућег посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се у распону од 1,20 до 3,70 и разврстава се по следећим групама:

Групе посла	Квалификација	Коефицијент
I	Спремачица, физички радник, радник на тобогану	1.20 – 1.40
II	Помоћни радник	1.40 – 1.70
III	Службеник обезбеђења, службеник ПП заштите и интерне евиденције, радник у Спортском центру, конобар, бравар 2, касир-благајник, кинооператер, сарадник у реализацији спортских активности, угоститељски радник	1,60 - 1,90
IV	Возач-курир, електричар, шеф службе (ФТ и ПП заштита), магационер, домар, домар 1, бравар, бравар 1, радник одржавања, радник на одржавању објеката, помоћни радник у одржавању, радник хидроенергетског постројења, ликвидатор, контиста, рачунарски оператер-благајник, благајник, референт обрачуна зарада, референт за обављање књиговодствених послова, књиговођа главне књиге, референт рачуноводствених послова, комерцијалиста, службеник за јавне набавке, виши технички сарадник за светло, мајстор светла, виши технички сарадник за тон, тон мајстор, спасилац-учитељ пливања, помоћни спасилац, референт послова безбедности, виши организатор за пропагандне и маркетиншке активности, организатор пропагандних и маркетиншких активности, организатор програма, сарадник у реализацији културних програма и пројеката, стручни сарадник за продукцијске, културне и маркетиншке активности, службеник за послове контроле рада, стручни сарадник за послове на позоришној сцени, службеник за интерну евиденцију у Соколском дому, организатор продаје туристичких путовања, пословођа службе одржавања	1.90 – 2.30
V	Пословни секретар, технички секретар	2.20 – 2.40
VI	Шеф службе, шеф возног парка предузећа, шеф логистике, организатор спортских активности, уредник програма ликовног и књижевног, уредник програма - филмског и позоришног, глумац, стручни сарадник за спортске активности, службеник за јавне набавке - руководиоца послова ЈН, руководиоца туристичке агенције	2.30 – 2.80
VII	Координатор, руководиоца (шеф) службе општих послова, самостални референт правних послова, контролор реализације програма и пројеката	2.50 – 3.10
VIII	Помоћник директора, саветник директора за културу и маркетинг	3.20 – 3.70

Члан 67.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу;
- коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, достави обрачунску листу са печатом и потписом овлашћеног лица.

4. Радни учинак

Члан 68.

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

На свим радним местима прати се и утврђује оцена радног доприноса запослених.

На основу оцене радног доприноса увећава се до 20% зарада радника који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, у складу са овим уговором.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

Умањење зарада запосленима врши се на основу недовољног квалитета и обима обављеног посла, односно повреде радне обавезе или радне дисциплине, у складу са овим уговором.

Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак од стандардног ако:

- 1) током месеци оствари мањи обим послова од планираних,
- 2) поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је испод стандардног за ту врсту пословања,
- 3) део послова не обави у року.

Увећање и умањење зараде запосленог врши директор или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца организационе јединице.

Увећање зарада - стимулација запосленима може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

5. Увећана зарада

Члан 69.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- ноћни рад
- рад у смени,
- рад у шихти (двостратни дневни рад)
- додатак на зараду-минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе до 5% укупне масе на годишњем нивоу и то за:

- прековремени рад
- рад на дан празника који је нерадни дан
- за рад недељом

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан -125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 35% од основице;
- за рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 2% од основице;
- за рад у шихти (двостратни дневни рад) - 10% од основице;
- за рад недељом, осим сменског рада -10% од основице
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена - 30% од основице;

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, шихти и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Члан 70.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду (минули рад) по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - у износу од 0,5% од основице.

6. Накнада зараде

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде остварене у претходних 12 месеци у односу на месец у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;

- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама Скупштине градске општине Обреновац и других органа и тела или органа синдиката у својству члана;
- привременог одсуства са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 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 контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или је наложена мера изолације или самоизолације и то:
 - за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
 - почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. алинеје 11. овог члана 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 72.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад.

Запосленом који је одсутан са посла због привремене спречености за рад дуже од 30 дана, када накнаду зараде добија од Фонда РЗЗО, а коме је непходна хируршка интервенција, болничко или дуже амбулантно лечење, послодавац ће у складу са овим уговором исплатити разлику између накнаде која му припада од Фонда РЗЗО и износ зараде који би запослени остварио за редован рад у том периоду.

7. Накнада трошкова

Члан 73.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз запослених или није превоз запослених обезбедио на други начин. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз.
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранство које не може прећи 40 € дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији по дану, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 74.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара по радном дану, која се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 2. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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.

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес у висини утврђеној у ставу 2 овог члана.

8. Друга примања

Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини износа три просечне бруто зараде по запосленом у јавном сектору према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,
- накнаду трошкова погребних услуга као помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, а као помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог, до висине неопорезивог износа за ову врсту помоћи. У случају када код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна.
- накнаду штете због повреде на раду, или професионалног обољења.

У смислу става 1. алинеје 2. овог члана члановима уже породице запосленог сматрају се: родитељи, брачни друг и деца запосленог.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга у ЈКП исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране и то у висини погребних услуга.

Члан 76.

Послодавац, према одлуци директора, а у складу са финансијским могућностима, може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, као и поклон запосленим женама поводом обележавања Дана жена, 8.марта.

Члан 77.

Запослени има право:

1. на јубиларну награду поводом укупног рада у предузећу.

Право на јубиларну награду стиче се након проведених првих десет година рада код послодавца, а после тога сваке наредне десете године рада код послодавца и то за:

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| - 10 година рада у предузећу..... | 1 просечне зараде у предузећу |
| - 20 година рада у предузећу..... | 2 просечне зараде у предузећу |
| - 30 година рада у предузећу..... | 3 просечне зараде у предузећу |
| - 40 година рада у предузећу..... | 4 просечне зараде у предузећу |

Јубиларна награда се исплаћује запосленима 08. октобра, на дан обележавања годишњице оснивања послодавца.

2. на солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести члана уже породице и набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести,
- наступања теже инвалидности запосленог,
- ублажавања последица елементарних и других непогода,
- пружања помоћи запосленом у случају смрти члана породице и породици умрлог запосленог и
- набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

У случају смрти запосленог наступеле као последица несреће на послу Послодавац може исплатити једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

3.Послодавац је дужан да размотри иницијативу репрезентативног синдиката за: зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа две просечне зараде исплаћене код послодавца за претходни месец, са роком враћања који не може бити дужи од 6 месеци, у зависности од финансијске ситуације послодавца.

Послодавац је дужан да достави одговор у року од 15 дана од пријема иницијативе из става 1 овог члана.

Члан 78.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести, хируршких интервенција и повреде ван рада, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1 овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним општим актом код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

9. Минимална зарада

Члан 79.

У случају утврђеног поремећаја у пословању Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

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

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

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

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

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту : Социјално економски савет).

Ако Социјално економски савет не донесе одлуку у року од 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту : Влада) у наредном року од 15 дана.

Одлука о висини минималне цене рада из става 3 .4. 5. и 6 овог члана објављује се у Службеном гласнику Републике Србије.

VIII - НАКНАДА ШТЕТЕ

Одговорност и накнада штете

Члан 80.

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 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 штету проузроковало 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 директор или лице које он овласти, у складу са овим уговором.

Члан 81.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнању да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 82.

Решење о покретању поступка за утврђење одговорности запосленог за штету доноси се у писаној форми и посебно садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 83.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 84.

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

Члан 85.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, послодавац одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да достави накнадну писмену изјаву.

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

Члан 86.

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

Члан 87.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да при том нису испуњени услови из члана 56. овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете оствари пред надлежним судом.

Члан 88.

Удаљење запосленог са рада може се вршити искључиво према одредбама Закона о раду.

IX - ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 89.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца (члан 173. Закона);
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца(члан 174. Закона);
- 4) ако је запослени који је вишак обезбедно остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33.став 1.тачка 11.Закона о раду.
- 6) други случајеви утврђени законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 90.

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179.став 5. тачка 2. Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

2. Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

Члан 91.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 90. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од дванаест месеци.

Члан 92.

У случају премештаја из члана 91 овог уговора запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Члан 93.

Када непосредни руководилац оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља директору послодавца захтев за формирање комисије за тестирање (проверу знања и способности запосленог), односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 94.

Радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад запослени стекне услове за одлазак у пензију према Закону
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 95.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 96.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 97.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаној форми, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

4. Отказ од стране послодавца

Члан 98.

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

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

Члан 99.

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

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором.

Члан 100.

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 послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 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 посла;
- 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;
- 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 овим уговором, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Друге облике непоштовања радне обавезе у смислу члана 99 тачка 5) и радне дисциплине у смислу члана 100 тачка 8) овог уговора, као и поступак утврђивања дисциплинске одговорности послодавац ће утврдити посебним правилником.

5. Остали случајеви престанка радног односа

Члан 101.

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

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 89 овог уговора.

6. Мере за непоштовање радне обавезе и радне дисциплине уместо отказа уговора о раду

Члан 102.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 99 и 100 овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до петнаест радних дана,
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 105 овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Мере из става 1 овог члана изричу се и за случај повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине утврђене чланом 101 тачка 2 овог Уговора.

7. Поступање послодавца пре отказа уговора о раду

Члан 103.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 99, 100 и 101 тачка 2 овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 104.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 102 овог уговора ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 105.

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 106.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 101 тачка 1 овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 53 став 3 овог уговора.

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

8. Разлози због којих послодавац не може да изрекне отказ уговора о раду

Члан 107.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 99. овог уговора, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног рока;
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Члан 108.

Уколико изречене дисциплинске мере из члана 102 овог уговора не дају резултате, односно уколико запослени понавља повреду исте радне обавезе и/или радне дисциплине, директор утврђује упозорење пред отказ уговора о раду са запосленим лицем.

Упозорење треба да садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да у се стекли услови за давање отказа и рок од најмање осам дана за давање одговора на упозорење, а све у складу са чланом 103 и 105 овог уговора.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 2. овог члана, а послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката (члан 181 Закона)

Сходно члану 104 овог уговора, послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради да откаже уговор о раду, или изрекне једну од мера из члана 102 овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 109.

Отказ уговора о раду из члана 98 тачка 1, 99 и члана 100 овог 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 98 тачка 2 овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

9. Обавезе послодавца у случају отказа уговора о раду

Члан 110.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

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

10. Отказни рок

Члан 111.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 98 тачка 1 овог уговора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам, нити дужи од 30 дана и то:

- 10 дана ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- 20 дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 30 дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом код послодавца, односно лицем утврђеним законом, или општим актом послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду.

11. Незаконити отказ

Члан 112.

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

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

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

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

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

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

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

XI – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 113.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Висина отпремнине у случају вишка запослених, односно престанка потребе за радом запослених, коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно, запосленом који има више од 25 година рада, од чега најмање 5 (пет) година рада у предузећу, или има више од 55 година живота, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и овог уговора и то посебно када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

XII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 114.

Против решења којим је повређено право запосленог, или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

Члан 115.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор, а уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1 овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно прописа који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 116.

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

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 117.

Надзорни одбор предузећа има три члана.

Једног члана Надзорног одбора (представника запослених) именује и разрешава оснивач на основу предлога запослених.

Представника запослених у Надзорном одбору Оснивач именује на период од четири године.

Поступак за именовање и разрешење члана Надзорног одбора из реда запослених спроводи се у складу са Статутом предузећа.

Члан 118.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, учешћем у свим комисијама и радним телима и давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 119.

Запослени код послодавца могу образовати савет запослених, у складу са Законом о раду.

Запослени, већином гласова, доносе посебан акт о оснивању и раду савета запослених (начин избора чланова, делокруг рада, начин комуникације са послодавцем, сарадња са синдикатом и сл.)

Савет запослених разматра питања, даје мишљења и учествује у одлучивању економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђеним законом и актом о оснивању.

Члан 120.

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

XIV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 121.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко пријемне канцеларије послодавца.

Члан 122.

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

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

Члан 123.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

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

Члан 124.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија, без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да омогући представнику синдиката право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката, у складу са посебим споразумом послодавца и синдиката, а до доношења споразума примењиваће се одредбе Закона о раду (чл. 211-213.);
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да размотри мишљења и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлука 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 и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 125.

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 126.

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

XV - ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 127.

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

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Уколико се због необезбеђења права из овог уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XVI - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 128.

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

Члан 129.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором, уколико није дошло до споразумног решавања спорних питања.

Члан 130.

Овај уговор закључује се на три године.

По истеку рока из става 1 овог члана, уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења уговора.

Члан 131.

Важење овог уговора може престати и пре рока назначеног у претходном члану споразумом свих учесника, или отказом само једне уговорне стране.

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

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог колективног уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 132.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен.

Члан 133.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна комунална предузећа чији је оснивач градска општина Обреновац VIII-01 број 112-43 од 21.05.2021.године.

Члан 134.

Овај уговор биће објављен на огласној табли Послодавца, у „Службеном гласнику Републике Србије“ и регистрован у надлежном министарству за послове рада, а ступа на снагу и примењује се наредног дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор бр.3109 од 25.10.2018.године.

ОСНИВАЧ
Градска општина Обреновац

Мирслав Чуцковић, председник

ПОСЛОДАВАЦ
ЈП СКЦ „Обреновац“

Иван Јегоровић, директор

Синдикат ЈП СКЦ „Обреновац“

Милош Чубрић, председник