

На основу чл. 1., чл. 3. ст. 1, чл. 4. ст. 2. и чл. 247. Закона о раду (“Службени гласник РС” бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 113/2017- Одлука УС, 113/2017 и 95/2018- аутентично тумачење),

Синдикат ЈП ЕЛГАС Сента код послодавца Јавног Предузећа Елгас Сента, кога представља председник Шари Тибор, електроинжењер,

В.Д. Директор Јавног Предузећа Елгас Сента, Драган Стјепановић, дипл. менаџер и

Председник Општине Сента Цегледи Рудолф дипл. инг. грађевине у име оснивача Општине Сента

дана 22.01.2024. године закључују следећи:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЕЛГАС СЕНТА



I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: општи акт), у складу са Законом о раду (даље: закон) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодавца ЈП ЕЛГАС Сента (у даљем тексту: послодавац), поступак закључивања овог колективног уговора, међусобни односи учесника уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Члан 3.

Овим колективним Уговором уређују се следећа питања:

- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- стручно усавршавање запослених,
- осигурање запослених,
- зарада, накнада зараде и друга примања,
- потраживања запослених у случају стечајног поступка,
- права запослених код промене послодавца,
- вишак запослених,
- клаузула забране конкуренције,
- дисциплинска и материјална одговорност запослених,
- измена уговора о раду,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених,
- посебне одредбе,
- синдикат запослених,
- закључивање и примена овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца,
- надзор,
- прелазне и завршне одредбе.

Члан 4.

Права, обавезе и одговорности запослених, које нису уређене овим колективним Уговором, уређују се другим општим актима послодавца (у даљем тексту: општи акт послодавца) и примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

2. Међусобни однос закона, посебног колективног уговора, општег акта послодавца и Уговора о раду

Члан 5.

Колективни уговор и Правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и посебним колективним уговором. Општим актом и Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и посебним колективним уговором, као и друга права која нису утврђена законом и посебним колективним уговором, осим ако законом и посебним колективним уговором није другачије одређено.

Члан 6.

Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом и посебним колективним уговором, примењују се одредбе закона и посебног колективног уговора.

Поједине одредбе Уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, посебним колективним уговором и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – сматрају се ништавим.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, општим актом, овим колективним уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 8.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

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

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 9.

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

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

Члан 10.

Запослени је дужан:

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

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

1. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду;
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом, општим актом послодавца и овим колективним уговором;
3. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 9. став 2 овог колективног уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
4. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
5. затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

4. Забрана дискриминације

Члан 12.

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

Забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација у складу са законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 13.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник) који доноси директор.

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.

Послодавац је дужан да синдикату и оснивачу, потписницима овог Уговора, достави правилник и измене и допуне правилника из става 1 овог члана.

Члан 14.

Послодавац је дужан да пре закључивања Уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, као и правима и обавезама из радног односа.

Запослени је дужан да обавести послодавца пре закључења Уговора о раду о свом здравственом стању и о другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен овим колективним уговором, ако посебним законом није друкчије одређено.

2. Уговор о раду

Члан 15.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор (послодавац) или лице које директор у писаној форми овласти.

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

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

Члан 16.

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

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

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

Члан 17.

Уговор о раду садржи:

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

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

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

3. Ступање на рад

Члан 18.

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

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

Члан 19.

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

4. Пробни рад

Члан 20.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.
Пробни рад не може се уговорити са приправником.
Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Члан 21.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже Уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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 22.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Члан 23.

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

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 24.

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

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

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време. Послови са непуним радном временом могу се утврдити под условом да постоји потреба за обављање послова са у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла. Запослени који раде са непуним радним временом има сва права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, колективним уговором и Уговором о раду није друкчије одређено.

Члан 26.

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

8. Приправници

Члан 27.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Дужина приправничког стажа износи:

- до једне године на пословима за које се захтева висока стручна спрема
- до девет месеци на пословима за које се захтева виша стручна спрема
- до шест месеци на пословима за које се захтева средња стручна спрема

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и Уговором о раду. Лицу запосленом у својству приправника припада зарада у висини до 80% од зараде утврђене овим колективним уговором за радно место за које је приправник засновао радни однос. Актом о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се радни однос може засновати са приправником.

9. Распоређивање и премештај запослених

Члан 28.

Запослени се распоређује за обављање послова предвиђених радним местом за које је закључио уговор о раду.

У току рада, запослени може бити премештен на свако радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, ако то захтевају потребе процеса рада и организације рада.

Премештај запосленог, у смислу става 2. овог члана врши се у следећим случајевима:

- када дође до промене у организацији и технологији рада,
- када престане потреба за радом запосленог,
- ради замене одсутног запосленог,
- ради попуне упражњеног радног места,
- смањеног обима посла.

Члан 29.

У случају премештаја на друго радно место запослени са преко 33 године пензијског стажа, односно запослена жена са преко 28 година пензијског стажа, имају право да задрже основну зараду утврђену за посао са кога се премештају, ако је то за њих повољније.

Члан 30.

Запослени се може привремено преместити на послове за које је предвиђена нижа стручна спрема у следећим случајевима:

- више силе,
- изненадног квара средстава рада, опреме, уређаја, сировина, материјала, готових производа и сл.,
- прекида рада на радном месту због недостатка енергије, репроматеријала, ремонта,
- ратне опасности или војне вежбе,
- помоћи другим запосленима у извршавању послова када је то неопходно због рокова утврђених прописима, уговорима или актима надлежног органа,
- обављања послова чије би одлагање могло нанети штету или угрозити углед предузећа,
- замене изненадно одсутног запосленог.

Запослени је дужан да обавља наведене послове док трају околности из претходног става, а у случају замене одсутног запосленог не дуже од 60 дана.

Члан 31.

У случају премештаја запослених са инвалидитетом, запослени има право да задржи основну зараду утврђену за посао са кога се премешта, ако је то за запосленог повољније.

Члан 32.

Премештај запослених врши послодавац, или лице које послодавац овласти решењем односно анексом Уговора о раду. Решење односно писмено обавештење о разлозима распоређивања и о последицама за случај одбијања понуде послодавца, и анекс Уговора о раду запосленом се доставља пре ступања на рад на друге послове.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање као и лиценцирање за одређене области а када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом. У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 34.

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

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

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

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или Уговором о раду.

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

2. Пуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2 овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

3. Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 25. овог колективног уговора.

4. Прековремени рад

Члан 37.

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

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

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

Члан 38.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена када послодавца задеси, или му непосредно предстоји несрећа, или непогода у случају:

– елементарне непогоде (земљотрес, поплава, одрон земљишта, суша, ерупције

- природних гасова и течности, провала облака и сл.),
- пожара и експлозије,
 - саобраћајног или другог удеса којим су угрожени живот и здравље људи и материјална средства већег обима,
 - потребе да се без одлагања изврши одређени посао односно радни задатак који се по прописима, или по наређењу државног органа мора извршити у одређеном року,
 - изненадног повећања обима посла и
 - у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена из предњег става доноси послодавац.

Члан 39.

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- запосленом млађем од 18 година,
- запосленом којем би такав рад могао да угрози или погорша здравствено стање,
- запосленој за време трудноће, односно запосленој/запосленом са дететом до 3 (три) године старости детета.

5. Распоред радног времена

Члан 40.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена 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).

Члан 41.

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

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

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

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 42.

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

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

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

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси послодавац.

Члан 43.

Прерасподела радног времена из члана 42. овог колективног уговора не сматра се прековременим радом.

Члан 44.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 45.

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

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

Члан 46.

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

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 47.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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.

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

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

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 48.

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

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

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

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

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

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

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

2. Дневни одмор

Члан 49.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако овим колективним уговором није друкчије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 48. овог колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 50.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

4. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 51.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

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

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

Дужина годишњег одмора

Члан 52.

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

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

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

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

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

Члан 53.

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

- по основу степена образовања и оспособљености за рад,
- по основу услова рада,
- по основу радног искуства (стажа осигурања),
- по основу доприноса на раду на предлог директора или непосредног руководиоца,
- по основу бриге о деци и члановима уже породице,
- запосленој особи са инвалидитетом

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

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

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

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

Члан 54.

По основу степена образовања и оспособљености за рад запосленом се годишњи одмор увећава и то:

- за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописано високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у тајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године

5 радних дана

- за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописано високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања

3 радна дана

- за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописано средње образовање у трајању од четири године

2 радна дана

- за запослене који раде на пословима и задацима за које је прописано основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године

1 радни дан

Члан 55.

По основу услова рада дужина годишњег одмора увећава се на следећи начин:

- | | |
|--|--------------|
| - за запослене на административним пословима | 1 радни дан |
| - за запослене на административним пословима у чијем опису послова је и рад са странкама | 2 радна дана |
| - рад у сменама | 1 радни дан |
| - за запослене чији се рад претежно састоји од рада на терену или на отвореном простору | 3 радна дана |

Члан 56.

По основу радног искуства запосленом се годишњи одмор увећава и то:

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| - од 1 до 5 година радног искуства | 1 радни дан |
| - од 5 до 10 година радног искуства | 2 радна дана |
| - од 10 до 15 година радног искуства | 3 радна дана |
| - од 15 до 20 година радног искуства | 4 радна дана |
| - од 20 до 25 година радног искуства | 5 радна дана |
| - од 26 до 30 година радног искуства | 6 радних дана |
| - преко 30 година радног искуства | 7 радних дана. |

Члан 57.

По основу доприноса на раду на предлог руководиоца запосленом се годишњи одмор увећава и то:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана.

Члан 58.

По основу бриге о деци и члановима уже породице запосленом се годишњи одмор увећава и то:

- запосленом који је самохрани родитељ са дететом до 14 година живота и запосленом који је родитељ са троје или више деце до 14 година живота - 2 радна дана

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

Члан 59.

Запосленој особи са инвалидитетом припадају 2 додатна радна дана годишњег одмора.

Члан 60.

Дужина годишњег одмора сваког појединог запосленог утврђује се на тај начин, што се на 20 радних дана додаје број дана по основима и мерилима утврђеним члановима од 53. до 59. овог колективног уговора а све у складу са одредбама Законом о раду.

Члан 61.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 52. овог колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 62.

Распоред коришћења годишњег одмора одређује се Планом коришћења годишњег одмора који доноси директор послодавца.

План коришћења годишњег одмора утврђује се најкасније до краја априла месеца текуће године.

При утврђивању предлога Плана коришћења годишњег одмора води се рачуна о жељама запослених и процесу рада код послодавца.

Члан 63.

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

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

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

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

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

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

6. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 64.

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

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

7. Плаћено одсуство

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. ступања у брак - 5 радних дана
2. порођаја супруге или усвојење детета - 5 радних дана
3. склапање брака и порођај другог члана уже породице - 3 радна дана
4. смрти члана уже породице - 7 радних дана
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана
6. теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи - 5 радних дана
7. селидбе сопственог домаћинства:
 - а) на подручју истог насељеног места - 2 радна дана
 - б) ван подручја места становања - 3 радна дана
8. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада – 1 до 6 радних дана
9. отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом – 3 радна дана
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана
11. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – 3 до 5 радних дана
12. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 2 узастопна дана

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник, старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10. овог члана запослени може остварити једном годишње.

Плаћено одсуство се одобрава, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства). Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

8. Неплаћено одсуство

Члан 66.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- 3 радна дана за случај смрти сродника који нису наведени у члану 65. овог колективног уговора,
- 1 радни дан за обављање неодложних приватних послова,
- 2 радна дана за сваки случај продужења плаћеног одсуства из члана 65. овог колективног уговора.

Члан 67.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде у трајању до 3 (три) месеца у следећим случајевима:

- ради бањског лечења о трошку запосленог,
- ради неге болесног члана уже породице,
- ради личног усавршавања (учење језика и слично)

Неплаћено одсуство се одобрава онда када то не ремети процес рада код послодавца.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси послодавац.

9. Мировање радног односа

Члан 68.

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

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

Запослени коме мирују права и обавезе 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.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита запослених

Члан 69.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом о раду и другим законима, посебним колективним уговором, општим актима, овим колективним уговором и другим позитивним прописима.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима, општим актима и овим колективним уговором.

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

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

Члан 70.

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

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

Члан 71.

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

2. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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

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

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,

3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

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

Члан 74.

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

Члан 75.

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

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

- 1) овлашћено лице послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 78.

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

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом. Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци. Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 81.

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

2.2. Одбор за безбедност и здравље

Члан 82.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује послодавац.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји три члана, од којих два представника запослених и један представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 83.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године. Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за

безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 84.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 85.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 86.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 87.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње. Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

3. Заштита личних података

Члан 88.

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

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

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

4. Заштита омладине

Члан 89.

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

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2. који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

3. који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18 и 21 године живота може да ради на пословима из ст. 1. тач. 1. и 2. овог колективног уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из ст. 1. и 2. сноси послодавац.

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 када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из ст. 6. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

5. Заштита материнства

Члан 90.

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.

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

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

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

Права из става 5, 6 и 7 овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

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

Пауза или скраћено радно време из става 9. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

6. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 91.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених 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 када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.) То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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

Члан 92.

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

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

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 91. став 2. овог колективног уговора.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 91 став 5. овог колективног уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 91. став 3. овог колективног уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 93.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана запослени има право на накнаду зараде у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Члан 94.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 95.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дејом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и Уговором о раду.

Члан 96.

Права из члана 93. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 97.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши 3 (три) године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, овим колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

8. Забрана отказа

Члан 98.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок 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 доношења решења о отказу Уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30

дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ Уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 4. овог члана је на послодавцу.

9. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 99.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, који не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или изазвали последице опасне за његову околину, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 100.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 88. овог колективног уговора.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 88. овог колективног уговора, запослени се сматра вишком у смислу одредаба Закона о раду (тзв. технолошки вишак).

10. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 101.

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 послодавцу достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице, или друга лица са којима запослени живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана исти је дужан доставити послодавцу у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

VII ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 102.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности. Висину премије осигурања утврђује директор. Послодавац ће запосленим уплаћивати и премију за животно осигурање у нето износу од 600,00 динара месечно.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 103.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и Уговором о раду.

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

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

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

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Зарада из става 1. овог члана састоји се од:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду,
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.)
3. других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 7. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 104.

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

1. основне зараде
2. дела зараде за радни учинак
3. увећане зараде
4. других примања-накнада трошкова који чине зараду

1.1. Основна зарада

Члан 105.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа утврђује се на основу Одлуке Владе Републике Србије о висини минималне цене рада и то за сваку годину важења овог уговора.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

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

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се општим актом.

1.2. Зарада за радни учинак

Члан 106.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Зарада за радни учинак се утврђују на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима (нормативима, стандардима) за оцену резултата рада.

Основни елементи за утврђивање оцене радног учинка запосленог су:

1. квалитет, тачност и благовременост извршавања послова,
2. допринос тимском раду,
3. радна дисциплина и

4. други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени уговором о раду.

Оцену радног учинка запосленог даје надлежни орган код послодавца.

Члан 107.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати по основу оствареног радног учинка већег од стандардног највише за 5%, односно умањити за најмање 5% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

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

Члан 108.

1.3. Накнада трошкова

Запослени имају право на накнаду:

1. за исхрану у току рада месечно у фиксном износу у висини од 300,00 динара по радном дану, накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

2. Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима најмање у висини 1/12 месечно, од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за предходну годину. Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 2. овог члана увећава се за 33.000,00 динара, који се исплаћује једнократно у току текуће године, без пореза и доприноса.

Кориговање износа накнаде из става 1. тачка 1. и 2. овог члана врши се у складу са Програмом пословања прихваћен од стране оснивача и од резултата пословања предузећа.

Члан 109.

1.4. Зарада из добити

Послодавац може, зависно од резултата пословања, а у складу са прописима који се односе на јавна предузећа, да запосленима исплати зараду по основу остварене добити и то до висине просечно исплаћене зараде у тој години. Запослени учествује у оствареној добити сразмерно са учешћем своје годишње зараде у укупно исплаћеној годишњој заради.

Члан 110.

1.5. Увећана зарада

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и Уговором о раду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. за рад недељом – најмање 10% од основице;

5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - најмање 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у складу са Законом о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом. Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, као што је увећање зараде по основу рада у сменама.

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

1.6. Минимална зарада

Члан 111.

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.

Општим актом, односно Уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

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 110. овог колективног уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

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

2. Накнада зараде

Члан 112.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и Уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, привременог одсуства са рада због потврђене болести COVID-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 COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Општим актом и Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Члан 113.

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

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

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

Члан 114.

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

3. Накнада трошкова

Члан 115.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак на рад и одлазак са рада у износу од 2.000,00 динара, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, а исплата ће се вршити на дан исплате зараде запосленог уколико послодавац не одлучи другачије;

2. за време проведено на службеном путовању у земљи - дневницу у висини од најмање 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови, трошкови ноћења и остали трошкови везани за службени пут у земљи утврђују општим актом и Уговором о раду;

3. за службено путовање у иностранству у висини утврђеној општим актом;

4. за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

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

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

4. Друга примања

Члан 116.

Послодавац је дужан да исплати:

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

2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице до 50.000,00 динара, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у пуном износу, на основу рачуна погребних услуга

3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се брачни друг запосленог, и деца запосленог.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима предузећа, да исплати:

1. Јубиларну награду

- у висини од 50% просечне бруто зараде предузећа исплаћене у претходном месецу, за 10 година рада код послодавца, односно код његовог правног претходника,
- у висини од 100% просечне бруто зараде предузећа исплаћене у претходном месецу, за 20 година рада код послодавца, односно његовог правног претходника,
- у висини од 150% просечне бруто зараде предузећа исплаћене у претходном месецу, за 30 година рада код послодавца односно његовог правног претходника,
- у висини од 200% просечне бруто зараде предузећа исплаћене у претходном месецу, за 40 година рада код послодавца односно његовог правног претходника.

2. деци запосленог старости до 15 година живота обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана

3. солидарну помоћ услед

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице
- здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице
- настанка теже инвалидности запосленог
- набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина солидарне помоћи у току године, признаје се на основу уредне документације, до висине неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

4. помоћ запосленом у складу са општим актом за ублажавања последица елементарних или других непогода код којих је дошло до уништења или оштећења имовине запосленог.

5. послодавац може запосленима да одобри зајам, за набавку огрева, зимнице и уџбеника по условима утврђеним важећим прописима.

6. послодавац може запосленима уплаћивати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 117.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

6. Евиденција и заштита зараде и накнаде зараде

Члан 118.

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

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

Евиденцију оверава лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти, а потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

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

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

IX ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 119.

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са Законом о раду, има запослени коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са тим законом.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са Законом о раду, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по Закону о раду.

X ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 120.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све Уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 121.

Послодавац предходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и Уговора о раду који се преносе.

Послодавац предходник дужан је да о преношењу Уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се Уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос Уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 3. овог члана, послодавац предодник може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца предодника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1 истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца предодника;
- 2 код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Послодавац предходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте синдикат код послодавца о:

- 1 датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2 разлозима за промену послодавца;

3 правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац предходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

Ако код послодавца не постоји синдикат, запослени имају право да буду непосредно обавештени о околностима из става 5. овог члана.

XI ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 122.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада. Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 123.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, у смислу одредаба Закона о раду којима је уређено питање тзв. „технолошког вишка”, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што 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.

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

Зарадом у смислу става 2. овог Члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из става 2. овог Члана откаже Уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 124.

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

Члан 125.

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

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

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

Члан 126.

Уговором о раду, послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 124. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од 2 године по престанку радног односа.

XIII ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Дисциплинска одговорност

Члан 127.

Ступањем на рад код послодавца запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом.

Запослени су међусобно и лично одговорни за савесно извршавање радних дужности и обавеза у радном односу, а запослени који својом кривицом не испуњава своје дужности и радне обавезе, или се не придржава одлука донетих код послодавца, чини повреду радне дужности и обавезе.

Члан 128.

Запослени одговара само за повреду радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена законом и овим колективним уговором.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај, не искључује дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду радне дужности и обавезе.

Члан 129.

За повреде радних обавеза запосленом се може изрећи дисциплинска мера: престанак радног односа.

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

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

Члан 130.

Мера престанка радног односа изриче се за теже повреде радних обавеза утврђене законом и овим уговором.

Члан 131.

Престанак радног односа изриче се за следеће повреде радних обавеза:

1. неблаговремено, несавесно, немарно извршавање радних дужности и обавеза,
2. незаконито располагање средствима,
3. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од 3 месеца,
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других штетних материја, као и повреда и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
5. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
6. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом,
7. злоупотреба боловања,
8. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
9. одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен,
10. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,
11. фалсификовање новчаних и других докумената.
12. недолично понашање према осталим запосленима, односно директору, као и према грађанима приликом извршавања радних задатака.

2. Материјална одговорност (накнада штете)

Члан 132.

Запослени је одговоран за штету коју на раду, или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу, у складу са законом.

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

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

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

Члан 133.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује посебна комисија коју именује директор.

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

Члан 134.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

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

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

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

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

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 135.

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

3. Удаљење запосленог са рада

Члан 136.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или Уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока којим се Законом о раду уређује упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Члан 137.

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

Члан 138.

Удаљење из члана 136. овог Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

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

Члан 139.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 136. и 137. овог колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 136. и 137. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу става 1. овог члана и пуног износа основне зараде, и то:

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

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

XIV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 140.

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

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

2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;

3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4. ако је запосленом који је вишак обезбеђен: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду;

6. у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 141.

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

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

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

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

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, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 5. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе ст. 1.-4. овог члана не примењују се и у случају закључивања Анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује Анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса.

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

2. Премештај у друго место рада

Члан 142.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 143.

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

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 142. став 1. тачка 2. овог колективног уговора.

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

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

XV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 144.

Радни однос престаје:

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

Члан 145.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 146.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 147.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

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

Општим актом или Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 148.

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

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

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у законом предвиђе ним роковима;
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 актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење Анекса уговора у смислу одредаба Закона о раду којима је уређена измена уговорених услова рад.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, 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.

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 129 ст. 2. овог колективног уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року који не може бити краћи од осам дана од дана достављања.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Ако откаже Уговор о раду запосленом у случају тзв. „технолошког вишка”, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 149.

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу члана 148. овог колективног уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,

3. одслужење или дослужење војног рока,

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,

5. деловање у својству представника запослених у складу са законом,

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, општим актом, овим колективним уговором и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

Члан 150.

Отказ Уговора о раду у случају када запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, у случају повреде радне обавезе и у случају непоштовања радне дисциплине, 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 у случају када је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 151.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писменом облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 152.

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

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 153.

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

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

Члан 154.

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

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 155.

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

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

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

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

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или у посебној потврди.

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 156.

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

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и 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.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 157.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају понуде анекса уговора о раду.

Одредбе овог колективног уговора које се примењују код достављања акта о отказу Уговора о раду односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

1. Заштита појединачних права

Члан 158.

Општим актом и Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

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

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 159.

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.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 160.

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

XVII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 161.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 162.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

2. Уговор о делу

Члан 163.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи Уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног интелектуалног или физичког посла.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог уговора има право на пензијско, инвалидско И здравствено осигурање, у складу са Законом

3. Допунски рад

Члан 164.

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

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

ХУИИ СИИДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 165.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун 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.

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

Члан 166.

Послодавац је дужан да:

1. представнику синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;

2. да се размотре мишљења и предлози синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

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

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

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

Послодавац је дужан да синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

1. обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;

2. потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;

3. коришћење сале за састанке;

4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;

5. стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја

Члан 167.

Председник синдикалне организације потписника овог колективног уговора, има право да 8 часова месечно користи за своју синдикалну делатност, а чланови органа синдикалне организације по 2 часа месечно, уз остваривање накнаде зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

Време коришћења часова за синдикални рад утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би реметило одвијање процеса рада.

Члан 168.

Председник синдиката и чланови одбора за време обављања ове функције и у року од годину дана по престанку функције, не може да се распореди на друго радно место, ако је то за њега неповољније, ни да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај.

Члан 169.

Председнику синдиката, као и члановима одбора, мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и сл. до 5 радних дана у календарској години.

За одсуствовање са рада по овим основама преставници синдиката остварују накнаду зараде у висини коју би остварили као да раде.

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

Представници организације синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа. Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

XIX ЗАКЉУЧИВАЊЕ И ПРИМЕНА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 170.

Овај колективни уговор закључују овлашћени представник оснивача, синдикат и директор послодавца.

Члан 171.

Овај колективни уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката потписника овог уговора.

Члан 172.

Овај колективни уговор се закључује на одређено време, на период од 3 (три) године од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

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

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника, или отказом на начин утврђен законом или овим уговором.

У случају отказа колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, ако законом није другачије одређено, с тим што су учесници дужни поступак преговарања започети у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 173.

Ако настане спор у току закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Састав и начин рада арбитраже може се уредити посебним општим актом код послодавца или непосредном применом одредаба Општег колективног уговора.

Учесници у закључивању овог колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим колективним уговором

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 174.

Закључивањем овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор закључен дана 01.07.2021. године под бројем 521-1/2021.

Члан 175.

На сва битна и значајна питања, а која нису регулисана овим уговором, примењиваће се одредбе Закона о раду, као и сви позитивно правни прописи који регулишу ову област.

Члан 176.

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

Овај колективни уговор је објављен на огласној табли ЈП Елгас Сента дана 22.01.2024. године.

Сента, 22.01.2024. године

За Оснивача

Председник Општине Сента
Цегледи Рудолф дипл. инг. грађевине

В.Д. Директора

Председник синдиката

Драган Стјепановић
дипл. Менаџер

Шари Тибор
електроинжењер

Organizациона šema J.P. Elgas Senta



Senta, dana 19.01.2024. Godine

Prilog 2:

R.br.	Broj u pravilniku o sistematizaciji	Radno mesto - funkcija	Koeficijent za obračun zarade
		1. POSLOVODSTVO	
1	1.1	Direktor	3,00
2	1.2	Izvršni direktor	2,50
3	1.3	Tehnički direktor	2,50
		2. TEHNIČKI SEKTOR	
4	2.1	Rukovodilac tehničkog sektora	1,85
5	2.2	Operator distributivnog sistema prirodnog gasa	1,85
6	2.1.1	Šef distribucije prirodnog gasa	1,35
7	2.1.1.1	Distributer prirodnog gasa - rukovaoc radnom mašinom	1,20
8	2.1.1.2	Distributer prirodnog gasa - varilac	1,20
9	2.1.1.3	Pomoćni distributer prirodnog gasa - varilac	1,20
	2.1.1.4	Rukovaoc radnim mašinama	1,20
	2.1.1.5	Pomoćni fizički radnik	1,10
10	2.1.1.6	Dimničar	1,20
11	2.1.2	Šef toplane	1,70
15	2.1.2.1	Proizvođač toplotne energije	1,30
16	2.1.2.2	Pomoćni proizvođač toplotne energije	1,20
19	2.1.2.3	Automatičar	1,30
20	2.1.2.4	Glavni distributer toplotne energije	1,30
22	2.1.2.5	Distributer toplotne energije	1,20
23	2.1.2.6	Pomoćni radnik na distribuciji toplotne energije	1,10
24	2.1.3	Glavni električar	1,30
25	2.1.3.1	Električar	1,20
		3. FINANSIJSKI SEKTOR	
26	3.1	Rukovodilac opšte - finansijskog sektora	2,00
27	3.1.1	Šef opštih poslova i knjigovodstva	1,50
28	3.1.2	Poslovni sekretar/sekretarica	1,30
29	3.1.3	Referent obračuna grejanja	1,30
30	3.1.4	Referent obračuna gasa i zarada	1,30
31	3.1.5	Knjigovođa materijalnog knjigovodstva - kontista	1,40
32	3.1.6	Referent evidencije gasnih priključaka	1,20
33	3.1.7	Likvidator - blagajnik	1,10
		4. KOMERCIJALNI SEKTOR	
34	4.1	Rukovodilac komercijalnog sektora	2,00
35	4.1.1	Komercijalista	1,50
36	4.1.2	Komercijalista - koordinator	1,50
37	4.1.3	Referent za reklamacije	1,30
38	4.1.4	Magacioner - nabavljač	1,30
39	4.1.5	Magacioner	1,10
40	4.1.6	Higijeničar	1,00