

ПИСАРНИЦА: ОПШТИНСКА УПРАВА РУМА
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ

ПРИМЉЕНО: 30.03.2018				
ОРГАН	ОПРЕД.	БРОЈ	ПРИЛОГ	ВРЕДНОСТ
Т		11-6		

ЈП "ГАС РУМА"		
Ознака	Број:	Датум:
	166	02.04. 2018

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17 - одлука УС и 113/17), Оснивач Општина Рума кога заступа председник, Слађан Манчић, Репрезентативни синдикат Јавног предузећа за дистрибуцију природног гаса "ГАС-РУМА", које заступа председник, Сузана Грубишић и директор ЈП, Рада Маравић, дана закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР У ЈП "ГАС-РУМА" РУМА

1. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

1.1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором у складу са законом и другим прописима уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених, права и обавезе "ЈП "ГАС-РУМА" (у даљем тексту: "послодавац"), поступак закључивања овог колективног уговора, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Овим колективним уговором уређују се: заснивање радног односа, образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, безбедност и здравље на раду, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених, синдикат запослених, решавање спорова, закључење овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона, ратификоване међународне конвенције, и општи – посебни колективни уговора, други прописи и акти послодавца

1.2. Однос закона, општег акта, колективног уговора и уговора о раду

Члан 4.

Овај колективни уговор и други општи акт послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленим дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, општим актом и овим колективним уговором. Овим колективним уговором и другим општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 5.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и актима из претходног члана овог колективног уговора, сматрају се ништавим. У случају из става 1. овог члана, примењује се закон, општи акт, овај колективни уговор и други општи акти послодавца.

1.3. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 6.

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, колективним уговором, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.
Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са законом.
Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом.

Члан 7.

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 8.

Запослени је обавезан да савесно и одговорно обавља послове на којима рада, 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, да обавести послодавца о битним околностима које утичу на обављање послова утврђених уговором о раду те да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом. Колективним уговором и уговором о раду, да му обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду у складу са законом и другим прописима, да му пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезана које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, да му обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и да затражи мишљење синдиката у случајевима који су утврђени законом.

Члан 10.

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

Члан 11.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, општим актом, овим колективним уговором и другим општим актима послодавца.

2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

2.1. Услови за заснивање радног односа

Члан 12.

Радни однос са послодавцем може, равноправно и под једнаким условима, да заснује свако лице које испуњава опште услове утврђене Законом и посебне услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послодавца.

Правилником из става 1. овог члана утврђује се врста послова, основни опис послова, врста и степен стручне спреме - образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом и само на основу налаза надлежног здравственог органа да је способно за обављање конкретних послова и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Инвалиди заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 13.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђених правилником.

Послодавац не може од запосленог да захтева податке о породичном и брачном статусу и планирању породице односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос. Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

2.2. Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос се заснива уговором о раду.

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

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

Члан 15.

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.

Члан 16.

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

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

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

Члан 17.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врста и степен стручне спреме,
- назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- место рада,
- начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време),
- време трајања уговора о раду на одређено време и разлози за заснивање радног односа на одређено време,
- дан почетка рада
- радно време (пуно, непуну, скраћено)
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- елементе за утврђивање основне зараде, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
- време трајања дневног и недељног радног времена.

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

Уговором о раду назначиће се акт послодавца којим се утврђују права запосленог у моменту закључења уговора о раду, а која нису наведена у ставу 1. овог члана.

Члан 18.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом уговора о раду у случајевима утврђеним законом.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса ако га не потпише у року из става 2. овог члана.

2.3. Ступање на рад

Члан 19.

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

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

2.4. Пробни рад

Члан 20.

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

Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 21.

Пробни рад може да траје најдуже до 6 месеца.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком уз обавезу послодавца да образложи отказ уговора о раду.

Отказни рок из става 2. овог члана износи 10 радних дана.

Члан 22.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија, коју образује директор, састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени који је на пробном раду, а своје мишљење у писменом облику о резултатима пробног рада доставља директору у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

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

2.5. Радни однос на одређено време

Члан 23.

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

Члан 24.

Радни однос на одређено време са истим запосленим заснива се на период који са прекидима или без прекида не може да буде дужи од 24 (двадесетчетири) месеца.

Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 1. овог члана.

Изузетно од става 1. овог члана уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- ако је потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова.

Члан 25.

Радни однос засновао на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос и уколико је уговор о раду на неодређено време закључен супротно одредбама закона.

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.

2.6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 26.

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

Послодавац може утврдити послове са непуним радним временом под условом да постоји потреба за обављањем послова у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запослени са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 27.

Послодавац је дужан да у року од 8 дана од дана донешења одлуке о могућности рада са непуним радним временом обавести синдикат и запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом истицањем одлуке на огласну таблу предузећа.

Послодавац је дужан да размотри захтев за запосленог за промену радног времена, односно захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

2.7. Приправници

Члан 28.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, на радним местима утврђеним актом о систематизацији послова.

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Приправнички стаж траје за приправнике:

- са високом стручном спремом једну годину,
- са вишом стручном спремом шест месеци,
- са средњом стручном спремом три месеца

Приправнички стаж, утврђен у смислу става 1. овог члана, продужава се за време које је приправник у складу са законом, општим актом и овим колективним уговором био одсутан са рада, ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 32.

Општим актом послодавца утврђује се начин оспособљавања приправника за самосталан рад, начин и време полагања стручног испита и састав комисије за полагање стручног испита.

Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као приправник који полаже стручни испит.

Члан 33.

О полагању стручног испита послодавац издаје уверење.

3. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 34.

Запослени има право и дужност да у току рада стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова.

Члан 35.

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

Посебним актом ближе се уређују права и обавезе запослених код послодавца, у вези са свим облицима образовања, стручно оспособљавања и усавршавања.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање уређују се посебним уговором.

Финансијска средства за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених утврђују се годишњим програмом пословања послодавца.

3. РАДНО ВРЕМЕ

3.1. Пуно радно време

Члан 36.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радно време може се утврдити одлуком директора као једнократно и двократно а распоред радног времена утврђује директор.

Радна недеља траје 5 дана.

Дневно радно време траје 8 часова.

Одлуком директора за поједина радна места може се одредити да радна недеља траје више или мање дана и да радно време износи више или мање часова у оквиру четрдесеточасовне радне недеље.

3.2. Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима, утврђеним законом или актом послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средства и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком)

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе.

Синдикат може да покрене иницијативу за израду стручне анализе из става 2. овог члана

3.3. Прековремени рад

Члан 38.

По одлуци послодавца, запослени је обавезан 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.

Надлежни руководиоца је дужан да изда запосленом писани налог о раду дужем од пуног радног времена, непосредно пре упућивања на рад, на основу којег се издаје одговарајуће решење, а ако није у могућности да изда писани налог, надлежни орган може издати усмени налог на основу којег ће се после издати одговарајуће решење.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, односно дванаест часова дневно рачунајући и прековремени рад.

3.4. Прерасподела радног времена

Члан 39.

Одлуку о увођењу прерасподеле радног времена доноси директор у случајевима када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеном року.

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 пуног радног времена.

Изузетно од предходног става овог члана директор може донети одлуку да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину и да може трајати дуже од шест месеци а најдуже девет месеци.

У случајевима из става 2. и 3. овог члана запослени који уз своју сагласност има више часова од просечних у прерасподели има право да му се вишак часова обрачуна као прековремени рад.

Члан 40.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова а коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим ште се дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеним законом, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Прерасподела радног времена у смислу претходног члана овог колективног уговора не сматра се прековременим радом.

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

Члан 41.

Послодавац је обавезан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена најмање 10 дана пре реализације прерасподеле.

Оверу остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиоца.

3.5. ПРИПРАВНОСТ

Члан 42.

Запослени је дужан да у складу са решењем директора о распореду запослених за приправност, у одређеном периоду буде приправан да се на одазове на позив купаца природног гаса и изврши потребне интервенције.

Време приправности се не рачуна у радно време.

За време приправности запослени има право на увећану зараду од 25% од основне зараде.

4. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 43.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Дневни одмор запосленог са непуним радним временом који ради дуже од 4 часа а краће од 6 часова дневно има право на одмор у трајању од 15 минута.

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

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

Време одмора из става 1. 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 44.

Одмор запоселних у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида ако се ради са странкама и ако природа посла то не дозвољава, ако законом није другачије одређено.

4.1. Дневни одмор

Члан 45.

Запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од 12 часова, ако законом није другачије одређено.

Када је у питању прерасподела радног времена запослени има право на дневни одмор у непрекидном трајању од 11 часова

4.2. Недељни одмор

Члан 46.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којом се додаје време одмора из члана 42. став 1. овог колективног уговора.

Изузетно од става 1. овог члана запослени који због обављања послова у различитим сменама или у прерасподели радног времена није у могућности да користи одмор у трајању утврђеном у претходном ставу овог члана има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно.

4.3. Годишњи одмор

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим колективним уговором.

Члан 49.

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

- | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------|---|-------------|
| 1. | дужине стажа осигурања – за сваку навршених пет година рада | 1 | радни дан |
| 2. | сложености послова радног места до | 5 | радних дана |

3.	услова рада	2	радна дана
4.	инвалиду рада и ратном војном инвалиду	2	радна дана
5.	родитељу-мајци са једним или више деце до 14 година живота	1	радни дан
6.	самохраном родитељу детета до 14 година живота	1	радни дан
7.	доприноса на раду, на предлог непосредног руководиоца до	2	радна дана

Члан 50.

По основу сложености послова радног места, у смислу претходног члана овог колективног уговора, запосленом са посебним овлашћењима и одговорностима припада 5 радних дана, запосленим који раде на радним местима за које је прописана висока стручна спрема припада 4 радна дана, запосленим који раде на пословима за које је прописана виша и средња стручна спрема припада 3 радна дана а осталим запосленим 2 радна дана.

По основу услова рада право на 2 радна дана годишњег одмора припада запосленим на радним местима: дистрибутивни радник 1 и 2, бравар-инсталатер, помоћни радник у дистрибуцији.

Члан 51.

Годишњи одмор запослених по горе наведеним критеријумима не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Члан 52.

Запосленим радницима са навршених 50 година живота или 30 година стажа осигурања признаје се право на годишњи одмор у трајању од 33 радна дана у току календарске године.

Члан 53.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна 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 неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 54.

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

Члан 55.

Годишњи одмор може да се користи у једнократно или у два дела а изузетно на захтев радника може му се одобрити коришћење годишњег одмора из више делова.

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 који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуствовања са рада због породилског одсуства, одсуства због неге детета и посебне неге детета има право да тај одмор користи до 30. јуна наредне године.

Члан 56.

Запослени користи годишњи одмор по плану коришћења годишњег одмора, који утврђује послодавац после консултације са запосленима, а ван плана ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

План коришћења годишњег одмора садржи нарочито: имена запослених који имају право или ће стећи право на годишњи одмор у календарској години, дужину годишњег одмора и време његовог коришћења за сваког запоселног.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом 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 може се доставити непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла може да се измени најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

Члан 57.

У случају престанка радног односа запосленом који није искористио годишњи одмор, послодавац је дужан да 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.

4.4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 58.

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду зараде, највише седам радних дана у случају:

1. склапања брака	5	радних дана
2. рођења детета	5	радних дана
3. теже болести члана уже породице највише до	7	радних дана
4. смрти члана уже породице	5	радних дана
5. због смрти члана породице који није члан уже породицеу смислу става 4. овог члана	2	радна дана
6. добровољног давања крви	2	радна дана
7. одласка на одслужење војног рока	3	радна дана
8. заштете и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом или другом вишом силом	3	радна дана
9. селидбе	3	радна дана
10. учешћа на радно-производним или спортским такмичењима у организацији синдиката или послодавца	5	радних дана
11. коришћења рекреативног одмора са упутом синдиката	7	радних дана

Број дана плаћеног одсуства за случај смрти члана уже породице и добровољног давања крви, не улази у укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године утврђених у ставу 1. овог члана.

Запослени – добровољни давалац крви има право на два дана плаћеног одсуства у који улази и дан давања крви.

Члановима уже породице сматају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, родитељи брачног друга, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана и у дужем трајању, као и у другим случајевима за које оцени да су оправдани и када то не ремети процес рада.

Члан 59.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде, ради образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са годишњим програмом пословања, и то:

1. за полагање стручног испита	5 дана
2. за полагање сваког испита на вишој школи или факултету	1 дан
3. за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију до	12 месеци

4.5. Неплаћено одсуство

Члан 60.

Запослени има право на неплаћено одсуство ради:

1. неге болесног члана уже породице
2. смрти сродника
3. изградње и поправке стамбене зграде
4. ради бањског лечења о трошку запосленог
5. ради личног усавршавања
6. у другим случајевима када послодавац оцени да за то постоје оправдани разлози и када се не ремети процес рада.

Члан 61.

Одлуку о дужини и начину коришћења неплаћеног одсуства доноси директор.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено.

4.6. Мировање радног односа

Члан 62.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
4. привременог упућивања на рад код другог послодавца;
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Члан 63.

Запослени коме мирују права и обавезе из члана 62. овог колективног уговора има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из члана 62. овог колективног уговора има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

5. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

5.1. Општа заштита

Члан 64.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да запослене ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 65.

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 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 66.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног здравственог органа за оцену ране 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 67.

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

5.2. Заштита личних података

Члан 68.

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 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 њим.

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

5.3. Заштита омладине

Члан 69.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини, на пословима који укључују штетно зрачење или средствима која су канцерогена, отровна или која проузрокују наследна обољења, као и ризике по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација као и на пословима који би на основу налаза здравственог органа могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 70.

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

Члан 71.

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 као и његов рад ноћу, осим у случајевима предвиђеним законом.

5.4. Заштита материнства

Члан 72.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу 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 размештај на друге послове а ако таквих послова нема да је упути на плаћено одсуство.

Члан 73.

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 одређених од стране изабраног лекара о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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

5.5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 76.

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

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

Породилљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 77.

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 76. ст.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 76. став 5. овог колективног уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 78.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члана 76. став 3. овог колективног уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 79.

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 претходног става 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 запослени има право на зараду а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са законом.

Члан 80.

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 става 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 става 1.-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 81.

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

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 82.

Права из члана 81. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета ако је детету с обзиром на степен психофизичке ометености потребна посебна нега.

Члан 83.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ односно старалац има право да одсуствује са рада док дете не неврши 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, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

5.7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 84.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности запосленог а ако таквих послова нема, запослени се сматра технолошким вишком.

Члан 85.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 84. овог колективног уговора.

5.8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 86.

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

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

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

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

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

6. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

6.1. Зарада

Члан 87.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, заради по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан. 88

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

6.1.1. Основна зарада

Члан 89.

Основна зарада по групама послова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца утврђује се овим колективним уговором за пуно радно време и стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се као производ вредности радног часа и вредности –коэффициента посла који садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Основна зарада за одређене послове утврђује се на следећи начин:

Ред. бр.	Група послова	Називи послова	Захтев стручности према акту о систематизацији	Вредност - коэффициент посла
1.	VI	Директор сектора техничких послова	Машински факултет, односно VII-1 степен стручне спреме	6,4
2.	VI	Шеф дистрибуције природног гаса	Машински факултет, односно VII-1 степен стручне спреме	4,5
3.	VI	Инжењер техничке припреме	Машински факултет или виша школа, односно VII-1 или VI степен стручне спреме	4,0
4.	III	Пословођа дистрибуције природног гаса	Средња школа или КВ машинског смера, односно IV или III степен стручне спреме	3,6
5.	III	Дистрибутивни радник 1.	Средња школа или КВ машинског смера, односно IV или III степен стручне спреме	3,0
6.	V	Техничар техничке припреме	Виша или средња школа грађевинског или економског смера VI односно IV степен стручне спреме	2,6
7.	III	Референт кућних прикључака	Средња школа грађевинског или машинског смера, односно IV степен стручне спреме	2,6
8.	V	Технолог пројектант	Виша или средња школа машинског смера, односно VI или IV степен стручне спреме	3,1
9.	III	Технолог	Средња школа машинског смера, односно IV степен стручне спреме	2,7
10.	III	Дистрибутивни радник 2.	Средња школа или КВ машинског смера, односно IV или III степен стручне спреме	2,5
11.	III	Сервисер	Средња школа или КВ машинског или електро смера, односно IV или III степен стручне спреме	2,7
12.	III	Бравар-инсталатер	Средња школа или КВ машинског смера, односно IV или III степен стручне спреме	2,7
13.	III	Сервисер мерних уређаја	Средња школа или КВ машинског смера, односно IV или III степен стручне спреме	3,0
14.	II	Помоћни радник у дистрибуцији	КВ машинског смера, односно III степен стручне спреме	2,0
15.	VI	Директор сектора економ. и комер. послова	Економски факултет или виша школа економског смера, односно VII-1 или VI степен стручне спреме	6,4
16.	V	Шеф рачуноводства	Висока или виша школа економског смера, односно VII или VI степен стручне спреме	4,2
17.	V	Референт финансијске оперативе	Виша или средња школа економског смера, односно VI или IV степен стручне спреме	3,1
18.	III	Материјални књиговођа	Средња школа машинског или економског смера III-V степена стручне спреме	2,1
19.	VI	Самостали референт за порезе и ликвидатуру	Висока или виша школа економског смера VII или VI степен стручне спреме	3,1
20.	III	Главни књиговођа	Средња школа економског смера, односно IV степен	

			стручне спреме	2,7
21.	III	Књиговођа купаца	Средња школа економског смера или гимназија, односно IV степен стручне спреме	2,6
22.	III	Благајник	Средња школа економског, грађевинског смера или гимназија, односно IV степен стручне спреме	2,3
23.	VI	Самостални референт Плана и анализе	Факултет или виша школа економског смера, односно VII-1 или VI степен стручне спреме	4,2
24.	V	Самостални референт продаје	Виша или средња школа екон. смера или гимназија, односно VI или IV степен стручне спреме	3,5
25.	III	Референт продаје услуга	Средња школа машин. или екон. смера или гимназија, односно IV степен стручне спреме	2,6
26.	III	Продавац-рачунополагач	Средња школа машин., економ., или трговачког смера или гимназија, односно IV степен стручне спреме	2,3
27.	V	Службеник за јавне набавке	Виша или средња школа економског или правног смера, односно VI или IV степен стручне спреме	2,7
28.	III	Магационер	Средња школа машинског или економског смера или гимназија, односно IV степен стручне спреме	2,3
29.	VI	Руководилац службе Развоја и инвестиција	Машински факултет или виша школа, односно VII-1 или VI степен стручне спреме	5,8
30.	VI	Инжењер развоја и инвестиција	Машински факултет, односно VII-1 степен стручне спреме	4,2
31.	VI	Руководилац службе Општих послова	Правни факултет, односно VII-1 степен стручне спреме	5,4
32.	III	Пословни секретар	Средња школа економског смера или гимназија, односно IV степен стручне спреме	2,3
33.	III	Референт наплате	Средња школа машинског, економског смера или гимназија IV степен стручне спреме	2,3
34.	II	Курир-спремачица	КВ-ПК, односно III или II степен стручне спреме	1,5
35.	V	Референт ППЗ и заштите здравља	Виша или средња школа техничког смера, односно VI или IV степен стручне спреме	3,0
36.	VI	Администратор информативног система	Математички или економски факултет информатичког смера, односно VII-1 степен стручне спреме	3,8

Члан 90.

Основну зараду споразумно утврђују директор, синдикат предузећа и Надзорни одбор предузећа у име оснивача, на основу резултата пословања предузећа, реализације послова утврђених програмом пословања а у оквиру планираних средстава за зараде радника.

Члан 91.

Годишња маса средстава за зараде планира се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач, а висина основице утврђује се приликом расподеле масе средстава за зараде у складу са законом

При доношењу Програма пословања, за календарску годину послодавац и синдикат утврђују основицу.

Основица у износу од 30.070,00 динара која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, умањује се за 10% сходно одредбама Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, зарада и других примања код корисника јавних средстава и износи 26.902,62 динара.

Умањена основица из става 3. овог члана важи до измене, допуне или престанка примене закона из става 3. као и прописа који уређују зараде односно утичу на параметре висине основице.

Члан 92

Послодавац може основну зараду утврђену на начин из члана 89. и 91. овог колективног уговора увећати запосленом по основу услова рада под којима ради, у следећим случајевима:

1. до 15% по основу утицаја околине на рад радника у случају:

- рада на температурама испод 5°C или изнад 30°C
- рада у условима магле и учестале значајније промене температуре
- рада на киши и снегу
- рада у води или блату
- рада у свежем бетону

2. до 10% по основу психофизичких оптерећења за послове
 - заваривача
 - тешке физичке послове

Проценти повећања цене рада по основама из става 1. тачка 1. и 2. овог члана одређују се за време проведено у тим условима и могу се сабирати.

Члан 93.

Основна зарада приправника износи 80% основне зараде за одговарајуће послове из члана 89. ст.2. и 3. овог колективног уговора на којима се приправник оспособљава за самосталан рад у струци.

6.1.2. Зарада по основу радног учинка

Члан 94.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

Основни елементи за утврђивање оцене резултата рада запосленог утврђују се:

- 1) квалитет и тачност и благовременост извршавања послова;
- 2) допринос тимском раду;
- 3) радна дисциплина;
- 4) радно искуство;
- 5) други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени уговором о раду

Резултати рада запосленог, утврђују се месечно.

Члан 95.

Послодавац може запосленом основну зараду, утврђену на начин из претходног члана овог колективног уговора, увећати највише до 20% за изузетан допринос у раду у току месеца или умањити највише до 20% уколико запослени не оствари планирани обим или квалитет посла.

О увећању основне зараде из претходног става овог члана одлучује директор на предлог непосредног руководиоца.

Члан 96.

Послодавац може запоселном да исплати део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (бонуси, награде и сл.) који се огледа у уштедама, иновацијама или на други начин оствареним резултатима.

Услучају из претходног става запосленом се може увећати зарада највише до 50% месечне зараде која му припада за радно место на које је распорођен.

Овако увећана зарада може се исплатити запосленом под условом да трошак послодавца по овом основу не прелази 50% од остварене уштеде односно добитка послодавца.

Одлуку о исплати дела зараде по основу доприноса пословном успеху доноси директор послодавца.

6.1.3. Увећана зарада

Члан 97.

Зарада запосленог, ако законом није другачије одређено, увећава се:

1. за рад на дан државног и верског празника - 120%
2. за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада - 30%
3. за прековремени рад - 26%
4. за рад недељом - 26%
5. за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу – 0,5%
6. остала увећања зараде у складу са општим актом и уговором о раду

Критеријуми из става 1. тачка 1. и 2. посебно су вредновани и урачунати при утврђивању цене рада за радно место "радник на обезбеђењу".

Увећање зараде из става 1. тачка 1. до 6. овог члана утврђује се према основној заради.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. тачка 1. до 5. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком основу.

6.2. Учешће запосленог у добити

Члан 98.

Запослени има право на учешће у добити остварене по годишњем финансијском извештају послодавца у складу са законом, оснивачким актом и одлуком надлежног органа донетој уз сагласност оснивача.

Зарада из добити исплаћује се на основу утврђених резултата пословања по годишњем обрачуна или на основу процењених резултата пре утврђивања годишњег обрачуна.

Учешће запослених у добити оствареној у пословној години не може бити мања од 10% добити коју распоређује послодавац.

Учешће запосленог у расподели дела добити оствареној у пословној години, на коју запослени одлуком имају право, сразмерно је учешћу његове зараде у годишњем фонду зарада у предузећу.

6.3 Накнада зараде

Члан 99.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

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

Послодавац има право рефундације накнаде зараде из става 1. овог члана у случајевима одсуствовања запосленог због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 100.

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

1. у висини 80% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад,
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 101.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 75% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 102.

Запосленом припада накнада зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци у случајевима:

1. давања ткива и других органа у хумане сврхе;
2. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
3. присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа синдиката и савеза синдиката.

Члан 103.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у претходних 12 месеци, и то:

1. за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица,
2. не постојања одговарајућег посла на који може бити распоређена запослена за време трудноће и запослена која доји дете,
3. ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера заштите на раду, а у складу са прописима који уређују безбедност и здравље на раду,
4. за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијском и инвалидском осигурању,
5. за време преквалификације и доквалификације на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању
6. за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове после обављања преквалификације или доквалификације, на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 104.

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

6.4. Исплата зараде

Члан 105.

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до 5.-ог у текућем месецу за претходни месец. Зарада може да се исплаћује у два дела, и то:

- први део најкасније до 15.-ог у текућем месецу за текући месец
- други део до зараде најкасније 5.-ог у у наредном месецу за претходни месец.

Члан 106.

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 накнаду 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 из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде коју је дужан да исплати послодавац представља извршну исправу.

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

6.5. Накнада трошкова

Члан 107.

Запослени има право на накнаду за месечну исхрану у току рада у висини од 20% просечне месечне зараде по запосленом остварене у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике уколико послодавац није обезбедио исхрану на одговарајући други начин.

Члан 108.

Запослени има право на 1/12 регреса за коришћење годишњег одмора месечно у висини 1/12 просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем податку објављеном од стране надлежног органа за послове статистике.

Члан 109.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Члан 110.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде код послодавца остварене у претходном месецу у односу на месец кад се врши исплата дневнице.

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

Члан 111.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења без обзира на категорију смештаја, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 112.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- пуна дневница за свака 24 часа проведених на службеном путу
- пуна дневница за остатак времена дужи од 12 часова,
- пола дневнице за остатак времена од 8 до 12 часова, и
- пола дневнице уколико укупно путовање траје дуже од 8 часова а краће од 12 часова

Неће се исплатити дневница за путовање краће од 8 часова, односно за путовање које је обављено до краја радног времена.

Члан 113.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 114.

Запослени има право на накнаду трошкова службеног путовања у иностранство.

Под службеним путовањем у иностранство подразумева се службено путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу страну државу и службено путовање из једног у друго место у страни држави.

Запосленом на службеном путовању у иностранство надокнађују се трошкови смештаја, исхране и градског превоза у месту боравка у иностранству, трошкови превоза ради извршења службеног посла, трошкови прибављања путних исправа, вакцинације и лекарских прегледа, трошкови службене поште, таксе, телефона, телеграма и телефакса, трошкови изнајмљивања просторија и трошкови стенографских и дактилографских услуга.

Запосленом се надокнађују трошкови исхране и градског превоза (дневнице) по дану у износу од 5% просечне зараде код послодавца остварене у претходном месецу у односу на месец кад се врши исплата дневнице.

Сви трошкови службеног путовања из става 3. овог члана наплаћују се под условима и на начин регулисан Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника.

6.6. Друга примања:

Члан 115.

Послодавац је дужан да запоселном исплати:

1. отпремнине при престанку радног односа ради одласка у пензију висини 5 зарада остварених на нивоу предузећа у месецу који претходи месецу остваривања права на пензију, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од 3 просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике
2. накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, до висине трошкова погребних услуга, а према приложеним рачунима
3. накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Под члановима уже породице у смислу тачке 2. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 116.

Послодавац може, запосленом да исплати јубиларну награду по основу непрекидног рада у предузећу (5, 10, 15, 20, 25 и 30 година) у висини од 1 до 2 просечне месечне зараде на нивоу предузећа исплаћене у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата јубиларне награде.

Одлуку о исплати и о висини јубиларне награде доноси директор предузећа.

Члан 117.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите, у висини коју својом одлуком утврди директор послодавца.

Члан 118.

Послодавац може запосленом да исплати:

- теренски додатак као дневну надокнаду запосленом за повећане трошкове рада и боравка на терену у износу од 3% просечне месечне зараде код послодавца
- додатак за одвојен живот у износу од 1.5% просечне месечне зараде код послодавца
- накнаду за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене 1.лит. супер бензина по пређеном километру. давања деци запосленог старости до 15 година за Божић и Нову годину, у висини утврђеној одлуком директора послодавца
- давања радницима у роби или новцу за 8. март новогодишње или божојне празнике према одлуци директора послодавца.

Члан 119.

Послодавац може да исплати:

1. Солидарну помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника и усвојиоца запосленог у висини утврђеној одлуком директора послодавца
2. Солидарну помоћ запосленом у случају смрти других чланова породице запосленог који нису брачни друг, деца, родитељи, усвојилац или усвојеник у висини утврђеној одлуком директора послодавца.
3. Солидарна помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или чланова његове породице готовински и безготовински у висини одређеној одлуком дирекотра послодавца
4. Солидарна помоћ запосленом због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја у висини одређеној одлуком директора
5. Солидарна помоћ за набавку лекова запосленом или члану његове породице

до нивоа трошкова према приложеном рачуну

Члан 120.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника. Зајам у смислу става 1. овог члана, послодавац може да одобри под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде код послодавца у претходном месецу;
2. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
3. враћање зајма врши се из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
4. нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Конкретизацију износа зајма, услове давања и враћања зајма извршиће директор послодавца приликом сваке исплате зајма одлуком у складу са овим уговором.

Са сваким заинтересованим радником-зајмопримцем закључиће се уговор о зајму.

Члан 121.

Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

Одлуку о начину употребе ових средстава доноси директор послодавца.

7. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 123.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба на њиховим радним местима врши Комисија од три члана коју именује директор, и то на основу следећих критеријума, датих по редоследу примене система елиминације:

1. резултати рада запосленог;
2. имовно стање запосленог;
3. број чланова породице који остварују зараду;
4. дужина радног стажа;
5. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице;
6. број деце на школовању.

Наведеним критеријумима подвргавају се сви запослени на радним местима на којима је утврђен вишак запослених, а критеријуми се по редоследу примењују све док се за свако радно место не добије онај број радника који остају на послу који је утврђен као потребан по програму увођења технолошких или економско-организационих промена ради унапређења пословања.

Члан 124.

Резултати рада запослених утврђују се на основу критеријума: квалитета обављеног посла, обима посла, остварене уштеде, одговорности, залагања, креативности, рационалности у коришћењу радног времена, стручних награда и признања, као и дужини неплаћених одсустава а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља. Ови критеријуми за сваког запосленог могу да се вреднују бодовима од 1 до 10.

Вредновање критеријума врши Комисија на основу писмено образложене оцене непосредног руководиоца запосленог о радној успешности у извршавању послова радног места, на основу података о зарадама запосленог, о оствареним радним учинцима, о оствареном просечном учинку у последњим годинама, освојеним наградама и сл.

Члан 125.

У случају када запослени остварују једнаке резултате рада, или за неке запоселне не могу да се обезбеде подаци о њиховим резултатима рада, примењује се критеријум "имовно стање запосленог" при чему потреба за радом престаје запосленом са бољим имовним стањем.

Имовно стање запоселног у смислу претходног става овог члана утврђује се на основу:

- оствареног прихода по члану заједничког домаћинства запосленог оствареног у календарској години која претходи години у којој се утврђује престанак потребе за радом запосленог, по основу зараде, других примања и прихода од имовине, и
- тржишне вредности покретне и непокретне имовине запосленог и чланова његовог заједничког домаћинства.

Приход по члану домаћинства, као и покретна и непокретна имовина запосленог утврђује се на основу одговарајуће документације, исправе надлежног органа, сваке јавне исправе, другог доказа, као и непосредним увидом.

Имовно стање запоселног на бази поднете документације утврђује Комисија а рангирање запослених за чијим је радом престала потреба врши се по утврђеном редоследу, почев од запосленог са најбољим имовним стањем.

Члан 126.

Ако су запослени остварили једнаке резултате рада и имају исто имовно стање, предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду.

Члановима породице који остварују зараду сматрају се лица у радном односу.

Престанак потребе за радом утврђује се запосленом који има мањи број чланова који остварују зараду.

Члан 127.

Ако су запослени остварили једнаке резултате рада и имају исто имовно стање и број чланова породице који остварују зараду, престанак потребе за радом утврђује се запосленом који има мање стажа.

Радним стажом сматра се укупан стаж осигурања који је запослени остварио према прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 128.

Уколико су запослени у истоветном положају по претходним критеријумима, примењује се критеријум "здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице".

Предност у рангирању код примене овог критеријума има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа.

Члан 129.

Ако су запослени остварили једнаке резултате рада и имају исто имовно стање и број чланова породичног домаћинства који остварују зараду, подједнак радни стаж и здравствено стање, на запослене се примењује критеријум "број деце на школовању".

Децом на школовању, у смислу овог члана, сматрају се деца и усвојеник запосленог на редовном и ванредном школовању. Да је дете на школовању утврђује се на основу ћачке књижице, индекса и доказа о плаћеној школарини.

Предност у рангирању код примене овог критеријума има запослени који има већи број деце на школовању.

Члан 130.

На основу утврђеног стања и чињеница и спроведеног поступка рангирања по наведеним критеријумима, Комисија је дужна да сачини листу запослених – по имену и презимену – за чијим је радом престала потреба на радним местима на којима се они налазе у моменту утврђивања запослених.

Листу запослених Комисија доставља директору и синдикалној организацији.

Члан 131.

При проглашењу вишка запослених у складу са напред утврђеним критеријумима, обезбедиће се да првенствено престане радни однос запосленим;

1. који у календарској години испуњавају, или ће у наредне две године испунити један од услова за остваривање права на пензију;

2. који добровољно прихвате да им престане радни однос.

Члан 1132.

Не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом:

1. запосленој жени са дететом до две године живота која остваује укупан месечни приход по члану породичног домаћинства до висине минималне зараде;
2. инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца;

Члан 133.

Запосленима који представљају вишак у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину у висини производа зараде запосленог и броја навршених година рада у радном односу код послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и упућивања запосленог на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона

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

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

Члан 134.

Запослени који је писмено изјавио да није заинтересован за распоређивање на друго радно место и да се добровољно пријављује за престанак радног односа има право на отпремнину из члана 133. овог колективног уговора увећану за 20%

Члан 135.

Зарадом у смислу члана 133. и члана 134. сматра се просечна зарада запосленог исплаћена у месецу који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина.

8. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 136.

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

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

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

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

Члан 137.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 138.

Директор и запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

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

Члан 139.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 140.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари. Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање његовог износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, процентом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 141.

Лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже дирекотру или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности. Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 142.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 137. овог колективног уговора, да писмену изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету. Ако запослени не прихвата да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 143.

Послодавац може у оправданим случајевима делимично или потпуно ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно. Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени. При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

9. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 144.

Запосленом престаје радни однос из разлога, под условима и на начин прописан законом.

9.1. Отказ од стране запосленог

Члан 145.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени је дужан да достави послодавцу у року од 15 дана пре дана када је запослени навео као дан престанка радног односа.

9.2. Отказ од стране послодавца

Члан 146.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан 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 у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши 3 године живота.

9.2.1. Престанак радног односа због неостваривања резултата рада

Члан 147.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради у периоду од најмање 3 месеца може бити основ за отказ уговора о раду, под условом да запослени ни у примереном року не остварује стандардни радни учинак и нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду.

Послодавац је дужан да запосленог обавести о разлозима из става 1. овог члана у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог у смислу става 1. и 2. овог члана утврђује се у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од 3 месеца ни дужи од 6 месеци.

Рад запосленог у остављеном року прати комисија именована решењем директора коју чине лица најмање истог степена стручне спреме и занимања који се траже за послове које обавља запослени.

Члан 148.

Запослени коме је отказан уговор о раду из разлога утврђених у члану 147. овог колективног уговора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, и то:

- 10 дана, ако има до 10 година стажа осигурања;
- 20 дана, ако има преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

За време отказног рока запослени обавља послове утврђене уговором о раду.

Запослени може на основу споразума са директором да престане са радом и пре истека отказног рока с тим што му се за преостало време обезбеђује накнада зараде у висини његове основне зараде увећане за минули рад остварене у последњих 12 месеци.

9.2.2. Престанак радног односа због повреде радних обавеза и правила радне дисциплине

Члан 149.

Поред законом прописаних повреда радних обавеза, послодавац може да откаже уговор о раду који својом кривицом учини и следеће повреде радних обавеза:

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
2. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа управљања код послодавца;
3. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;
4. неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца датих у складу са уговором о раду;
5. незаконито располагање средствима послодавца;
6. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
7. неовлашћена послуга средствима повереним запосленим за обављање послова;
8. неовлашћено давање података који представљају пословну, службену или војну тајну;
9. намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја;
10. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца;
11. непријављивање, односно прикривање извршене теже повреде радне обавезе коју је учинио други запослени;
12. неспровођење или повреда прописа о заштити од пожара, експлозије и елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава на раду и животне средине;

13. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње у вредности од две просечне зараде код послодавца.

Члан 150.

Запосленом престаје радни однос, отказом уговора о раду од стране послодавца ако грубо крши правила радне дисциплине:

1. не поштује правила о утврђеном радном времену и иста прекрши више од 3 пута месечно, односно највише 7 пута годишње;
2. самовољно прекине рад;
3. неоправдано изостане са рада више од пет радних дана годишње;
4. долази на рад у напитом или припитом стању или употребљава алкохол односно друго наркотично средства за време рада, више пута у току месеца;
5. изазива неред или учествује у тучи у предузећу или на службеном путу;
6. грубо или неуљудно односи према запосленим у предузећу, странкама или пословним партнерима;
7. не носи или отуђи службену одећу, обућу или заштитна средства за безбедност и здравље на раду;
8. прекрши одредбе кодекса правила понашања и пословне етике, правилника о коришћењу информационог система и других акта у предузећу којима се регулише понашање запослених у одређеним областима рада;
9. на други начин крши правила о радној дисциплини

Члан 151.

Послодавац је дужан, да пре отказа уговора о раду у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 10 дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима 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 наведено у ставу 1. овог члана.

Запослени има право да уз изјашњење из става 1. овог члана приложи мишљење синдиката чији је члан, а послодавац је дужан да размотри приложено мишљење.

Синдикат је дужан да запосленом достави мишљење у року од 5 радних дана од дана доставе захтева.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре истека рока из става 1. овог члана.

Члан 152.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине у смислу члана 149. и 150. овог колективног уговора да уколико 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 од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде;
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 153.

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 152. овог колективног уговора, ако му је претходно дао писано

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

10. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 154.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћења из става 1. овог члана дају се у писаном облику.

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

Члан 155.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени су дужни да спорно питање покушају да реше споразумно.

Ако споразум у смислу претходног става овог члана не може да се постигне, спорна питања између послодавца и запосленог решава арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

Ако арбитар у року из става 2. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује и послодавца и запосленог

Члан 156.

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

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

11. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 157.

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

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

Забрана конкуренције важи за територију општина Рума и Ириг, а односи се на послове из делатности послодавца.

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

Члан 158.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције, у смислу члана 157. овог колективног уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

12. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 159.

Запосленом код послодавца гарантује се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

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

Члан 160.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији код послодавца, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- изради завршни рачун;
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 161.

Послодавац је дужан да синдикалну организацију обавештава о питањима која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито:

- предлогу годишњег програма пословања;
- годишњем извештају о пословању, исказаној добити и планираној расподели исте;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим деловима;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених радника, на које су послове распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запоселних;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

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

Члан 162.

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

- коришћење пословног простора – просторије за обављање редовних активности;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу службеног возила са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, и сл.

Члан 163.

Председник синдиката, учесника овог колективног уговора има право у току месеца до 8 плаћених часова (одсуство са рада) за вршење синдикалних активности.

Представник органа синдиката, учесника овог колективног уговора има право у току месеца до 16 плаћених часова (одсуство са рада) за синдикалне активности.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

Члан 164.

Послодавац ће омогућити председнику синдиката, учеснику овог колективног уговора одсуство према указаној потреби, а члановима органа тих синдиката до 7 радних дана у

току године, за присуствовање седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

Члан 165.

За време одсуствовања са рада у смислу члана 163. и 164. овог колективног уговора, представници синдиката остварују накнаду зараде у висини заради коју би остварили као да раде.

Члан 166.

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

Члан 167.

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

Члан 168.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 5 чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и два арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 169.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 170.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

12. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 171.

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 172.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом колективног уговора у целости или делимично.

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредаба.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључења новог колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 173.

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

Члан 174.

Одговарајућа акта предвиђена овим колективним уговором и за примену овог колективног уговора донеће се сагласно програму који ће утврдити директор најкасније у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 175.

Одредбе из члана 52. овог колективног уговора примењиваће се на годишњи одмор за 2018. годину

Члан 176.

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

У Руми, _____

За послодавца
директор

Рада Маравић

За синдикат
председник

Сузана Грубишић

За оснивача
председник Општине Рума

Слађан Манчић

ЈП "ГАС РУМА"		
Ознака	Број:	Датум:
	137	10.03.2021.

На основу члана 263. став 2, а у вези члана 247. Закона о раду ("Сл.гласник РС", бр.24/05, 61/05,54/09,32/13, 75/14, 13/17-УС ,113/17 и 95/18) и члана 163 Колективног уговора у ЈП " ГАС-РУМА " бр. 166 од 02.04.2018. године, оснивач Општина Рума, кога заступа председник Слађан Манчић, Репрезентативни синдикат ЈП " ГАС-РУМА ", кога заступа председник Јасминка Валка и вд директора Драган Косановић дана 10.03.2021. године закључују

ГИСАРНИЦА: ОПШТИНСКА УПРАВА РУМА
ОДЕЉЕЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ

ПРИМЉЕНО 10.03.2021				
ОРГАН	ОРГ. ЈЕД.	БРОЈ	ПРИЛОГ	ВРЕДНОСТ
I		011-12-1		21

СПОРАЗУМ

О ПРОДУЖЕЊУ РОКА ВАЖЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА У ЈП " ГАС-РУМА " БР. 166 ОД 02.04.2018. ГОДИНЕ

Члан 1.

Важење Колективног уговора у ЈП " ГАС-РУМА " бр.166 од 02.04.2018. године са изменама и допунама од 28.12.2018.год., 11.12.2019.год., 09.02.2021.год., и 08.03.2021.године продужава се на рок од од наредне три године.

Члан 2.

Овај споразум ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли ЈП " ГАС-РУМА ".

За послодавца
вд директора
Драган Косановић

За синдикат
Председник
Јасминка Валка

За оснивача
Председник
Слађан Манчић

ОСНОВНИЦА, ОПШТИНСКА УПРАВА РУМА
ОДЈЕЛЊЕ ЗА ОПШТУ УПРАВУ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ

Број: 26.02.2024

ОПШТИНА	БРОЈ	ПРЕДМЕТ
Т	11-6-6/18	

ЈП "ГАС РУМА"

Опис:	Број:	Датум:
	138	26.02.2024.

На основу члана 263. став 2. у вези са чланом 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутент. тумачење), члана 163. Колективног уговора у ЈП "ГАС-РУМА" бр. 166 од 02.04.2018. године и Споразума о продужењу важења колективног уговора у ЈП ГАС-Рума бр. 137 од 10.03.2021. године, оснивач Општина Рума кога заступа председница Александра Ћирић Бошковић, Репрезентативни синдикат ЈП ГАС-РУМА, Рума", кога заступа председница Јасминка Валка и вд директора ЈП ГАС-РУМА, Рума" Зоран Неговановић, закључују

СПОРАЗУМ


О ПРОДУЖЕЊУ РОКА ВАЖЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА У ЈП ГАС-РУМА БР. 166 ОД 02.04.2018. ГОДИНЕ

Члан 1.

Важење Колективног уговора у ЈП ГАС-РУМА бр. 166 од 02.04.2018. године са са анексима бр. 446.2 од 28.12.2018. године, бр. 455 од 11.12.2019. године, бр. 91 од 09.02.2021. године, бр. 128 од 08.03.2021. године, бр. 177 од 31.03.2021, бр. 121 од 28.02.2022. године, бр. 568 од 30.10.2023. године и бр. 693 од 12.12.2023. године продужава се на рок од наредне три године.

Члан 2.

Овај споразум ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈП ГАС-РУМА.

За послодавца
вд директора

Зоран Неговановић

За синдикат
председница

Јасминка Валка

За оснивача
председница

Александра Ћирић Бошковић