

**ЈКП „МОРАВАЦ“ МРЧАЈЕВЦИ
Милоја Стојановића бб
32 210 МРЧАЈЕВЦИ**

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА "МОРАВАЦ" МРЧАЈЕВЦИ**

МРЧАЈЕВЦИ, мај 2015. године.

САДРЖАЈ

I	ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	3
II	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	3
	1. Услови за заснивање радног односа	3
	2. Начин заснивања радног односа	4
	3. Уговор о раду	4
	4. Пробни рад	5
	5. Радни однос на одређено време	5
	6. Радни однос са непуним радним временом	6
	7. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца	7
	8. Приправници	7
III	РАДНО ВРЕМЕ	8
	1. Пуно радно време	8
	2. Непуно радно време	8
	3. Скраћено радно време	8
	4. Рад дужи од радног времена (прековремени рад)	9
	5. Прерасподела радног времена	9
	6. Ноћни рад	10
IV	ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА	10
	1. Годишњи одмор	10
	2. Одсуствовања са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)	12
	3. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)	12
	4. Мировање радног односа	13
V	БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	13
VI	ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ	14
	1. Зарада	14
	2. Основна зарада	15
	3. Радни учинак	17
	4. Зарада из добити	17
	5. Увећана зарада	18
	6. Минимална зарада	18
	7. Накнада зараде	18
	8. Накнада трошкова	19
	9. Друга примања	21
	10. Заштита зараде и накнада зараде	22
VII	ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	22
VIII	НАКНАДА ШТЕТЕ	23
IX	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	24
	1. Отказ од стране послодавца	24
	2. Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада, односно нема потребних знања и способности за обављање послова на којима ради	26
	3. Уговор о раду под измењеним условима	27
	4. Удаљење запосленог са рада	28
X	ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	29
XI	ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	30
	1. Одлучивање о правима запослених	30
	2. Заштита појединачних права и решавање спорова	30

XII	УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	31
XIII	ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК	32
XIV	ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	34
XV	РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ К.У.	34
XVI	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	35

На основу члана 240. и 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

1. **Оснивач Град Чачак**, Жупана Страцимира број _____,
2. **Репрезентативни Синдикат Основна Организација Савеза Синдиката ЈКП "Моравац" Мрчајевци**, Милоја Стојановића бб, Мрчајевци, кога заступа председник Радивојевић Радојко (у даљем тексту: синдикат)
и
3. **Јавно комунално предузеће „Моравац“ Мрчајевци**, Милоја Стојановића бб, (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор Драгица Вујанић, дипл.економиста,

закључили су дана _____ 2015.године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА "МОРАВАЦ" МРЧАЈЕВЦИ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: колективни уговор) и другим посебним законима и прописима, уз уважавање специфичности услова и организације рада и интереса запослених у Јавном комуналном предузећу „Моравац“ Мрчајевци (у даљем тексту: послодавац), уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа, поступак закључивања овог колективног уговора, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца. Изузетно од одредбе става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се уређују елементи за одређивање зараде не примењују се на директора. Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор послодавца.

Члан 3.

Овај колективни уговор, уговор о раду и друга акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

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

Члан 4.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број запослених.

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

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

Члан 6.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор.

Директор је дужан да, пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна Правилника, којима се директно утиче на права и обавезе запослених код послодавца, прибави мишљење репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати дужни су да у року од седам дана доставе своје мишљење на Предлог правилника.

Ако репрезентативни синдикати не доставе мишљење у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

Мишљење репрезентативних синдиката није обавезујуће за директора.

Правилник о организацији и систематизацији, са табеларним прегледом послова, доставља се са свим изменама и допунама синдикату, у року од седам дана од дана доношења.

Члан 7.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен о политици запошљавања.

Начин заснивања радног односа

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац, односно директор, на основу процедуре утврђене у члану 21. овог колективног уговора.

Члан 9.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 10.

Изабрани кандидат заснива радни однос закључивањем Уговора о раду са послодавцем, након чега је послодавац дужан да истог пријави организацијама обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Уговором о раду прецизира се дан почетка рада, од када запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

Члан 11.

За обављање послова који нису оглашени у средствима јавног информисања, а запослени је већ у радном односу код послодавца, запослени са послодавцем закључује анекс Уговора о раду.

Уговор о раду

Члан 12.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

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

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

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

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

Члан 13.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

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

- болест запосленог;
- смртни случај члана уже породице;
- тежа болест члана уже породице;
- виша сила, и
- позив војних или државних органа.

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

Члан 14.

Уговор о раду, поред садржине прописане законом, садржи још и:

- услове и околности под којима запосленом може бити понуђено закључивање Уговора о раду под измењеним околностима;
- право на посебне стимулације у случају натпросечних резултата рада;
- могућност исплате минималне зараде под условима утврђеним овим колективним уговором, као и рок у коме се може исплаћивати минимална зарада.

Пробни рад

Члан 15.

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

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

Члан 16.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује комисија састављена од три члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

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

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

Уколико уговор отказује послодавац дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи пет радних дана.

Члан 17.

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

Радни однос на одређено време

Члан 18.

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

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

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац са запосленим може да заснује радни однос на одређено време до повратка привремено одсутног запосленог, до завршетка рада на пројекту чије је време унапред одређено, са страним држављанином до истека рока на који му је издата дозвола за рад. Са истим запосленим послодавац може да поново заснује радни однос на одређено време по истом, односно другом правном основу, у складу са законом.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако послодавац не откаже уговор о раду, а запослени настави да ради пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос, или ако је уговор о раду закључен супротно одредбама закона. У том случају, послодавац је дужан да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време. Овим уговором може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

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

Радни однос са непуним радним временом

Члан 19.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 20.

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

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

Члан 21.

Послодавац може да по утврђивању потребе за попуну слободних радних места утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, а пре распоређивања запослених или објављивања огласа за попуну радних места у средствима јавног информисања, истакне на огласној табли интерни оглас за попуну радних места са пуним или непуним радним временом, у коме је наведен рок за пријаву, не краћи од пет радних дана.

Захтев запосленог, који може да садржи и захтев за прелазак на пуно или непуно радно време, послодавац је дужан да размотри и да запосленог писаним путем обавести о донетој одлуци у року од седам радних дана, од дана наведеног у интерном огласу.

Уколико послодавац није попунио слободна радна места на основу процедуре наведене у ставу 1. и 2. овог члана може да слободна радна места огласи у средствима јавног информисања.

Члан 22.

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

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 23.

Радни однос може да се заснује и за обављање послова ван просторија послодавца, а обухвата рад на даљину и рад од куће, у складу са законом.

Одредбе овог колективног уговора о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењу се и на запослене који су засновали радни однос за обављање послова ван просторија послодавца.

Приправници

Члан 24.

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

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

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом до 12 месеци
- за приправнике са завршеном вишом школом до 9 месеци
- за приправнике са завршеном средњом школом до 6 месеци

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

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

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

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

Члан 25.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

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

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

На основу резултата показаних на испиту Комисија доноси оцену "положио" или "није положио".

О току стручног испита води се записник.

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

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

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 26.

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

Члан 27.

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

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

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 28.

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

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

Члан 29.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана, а радни дан траје, по правилу, осам часова.

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

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

Члан 30.

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

Члан 31.

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

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

У случају наступања непредвиђених околности - неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради откљањана квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, као и увођења прековременог рада, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распоред радног времена у року од три дана унапред, али не краће од 48 часова унапред.

Непуно радно време

Члан 32.

Правилником о организацији и систематизацији послова могу се утврдити поједини послови на којима се рад организује у трајању краћем од пуног радног времена, (непуно радно време) уколико, због организације рада, карактера и обима послова, не постоји потреба да се ради пуно радно време, по процедури утврђеној у члану 19. овог колективног уговора.

Скраћено радно време

Члан 33.

За послове за које се, мерењима услова рада (буке, вибрација, висока или ниска температура, прашина, зрачење, испарења и др.), од стране надлежних стручних служби утврди одступање од нормалних величина, утврђује се скраћено радно време, сразмерно штетном дејству услова рада, у зависности од организације и технологије рада, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Увођењу скраћеног радног времена за одређене послове, предходи обавезна стручна анализа.

Послови из става 1. овог члана утврђују се Правилником о безбедности и здрављу на раду ЈКП „Моравац“ Мрчајевци, а у складу са Актом о процени ризика.

Скраћено радно време у погледу остваривања права запослених сматра се пуним радним временом и на пословима са скраћеним радним временом се не може вршити прерасподела радног времена.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 34.

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

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

Уколико прековремени рад траје дуже од два часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Члан 35.

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

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица три дана унапред, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог 48 часова унапред, с тим да се исти, у року од три дана, потврди решењем.

Прерасподела радног времена

Члан 36.

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

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

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

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

Рад дужи од уговореног радног времена по основу прерасподеле радног времена не сматра се прековременим радом.

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

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног

времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад

Члан 39.

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

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

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

Члан 40.

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

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

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

Одмор у току рада из става 1 – 3. овог члана, урачунава се у пуно радно време.

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

Члан 41.

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

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

Годишњи одмор

Члан 42.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума, које се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора. Решење се може доставити и у електронској форми, али је послодавац дужан да га запосленом, на његов захтев, достави и у писаној форми.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може да достави и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

Члан 43.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених законом (допринос на раду, услови рада, радно

искуство, стручна спрема), као и по основу критеријума утврђених овим колективним уговором (рад ноћу, рад суботом и недељом, инвалидност и статус самохраног родитеља детета до 14 година живота).

Члан 44.

Годишњи одмор из предходног члана овог колективног уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

1. радно искуство: за сваких пет година радног стажа 1 радни дан до 5 радних дана;
2. сложеност послова – допринос у раду:
 - за послове за које се захтева I до IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима (директора предузећа, руководиоце сектора) 5 радних дана;
3. посебни услови рада и рад на радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа:
 - за радно место са повећаним ризиком према Акту о процени ризика 3 радна дана;
 - за радно место са бенефицираним радним стажом 3 радна дана;
 - радна места на којима постоји изложеност физичким, хемијским штетностима или неповољним микроклиматским условима (руковаоц котловског постројења, одржавалац централног грејања, монтер централног грејања и сл.) 2 радна дана;
4. запосленом инвалиду рада и ратном војном инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленом са двоје или више деце до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 3 радна дана;
У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор увећава по свим основама за 5 радних дана.

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у у трајању од најдуже 30 радних дана.

Запосленима који раде на пословима са посебним ризицима на којима је уведено скраћено радно време и запосленој са преко 25 година или са навршених 50 година живота и запосленом са преко 30 година радног стажа или са навршених 55 година живота, припада право на 30 дана годишњег одмора.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Члан 45.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада код послодавца.

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

Члан 46.

Годишњи одмор може да се користи у целини или у два или више делова.

Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

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

Запослени може да користи други део годишњег одмора у деловима само на свој захтев, у договору са послодавцем.

Члан 47.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или лице које он овласти,

уз претходну консултацију са запосленим, водећи рачуна о равноправности запослених у коришћењу термина.

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора.

Послодавац је обавезан да запосленом накнади стварно настале трошкове због измене времена коришћења годишњег одмора.

Члан 48.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора, запосленом се издаје писмено решење које доноси директор, или од њега овлашћени запослени.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до седам радних дана у календарској години у случају:

- ступања запосленог у брак пет радних дана;
- ступање у брак деце запосленог два радна дана;
- порођаја супруге запосленог пет радних дана;
- порођаја другог члана уже породице један радни дан;
- смрти члана уже породице пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог два радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом три радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места један радни дан;
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место три радна дана;
- полагања стручног или другог испита ... један радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године
- учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до седам радних дана;
- теже болести члана уже породице до седам радних дана;
- за сваки случај добровољног давања крви два узастопна дана укључујући и дан давања крви;

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

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 50.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до пет радних дана у току календарске године ради обављања приватних послова.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење

неплаћеног одсуства у дужем трајању од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

За коришћење неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

Мировање радног односа

Члан 51.

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

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

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

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду.

При планирању и увођењу нових погона и метода рада, послодавац је дужан да омогући синдикату увид у ток поступка, ради благовременог предузимања мера за спречавање настајања разлога, услед могућих штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

Члан 53.

Запослени је дужан да се придржава прописаних мера заштите на раду и да користи заштитна средства и да носи радну униформу прописану зависно од врсте посла који обавља.

Послодавац ће запосленом који поступа супротно одредби из става 1. овог члана отказати уговор о раду.

Члан 54.

Послодавац не може да одреди прековремени рад или рад ноћу:

- запосленом коме би, по оцени надлежног органа за оцену радне способности, такав рад погоршао здравствено стање;
- запосленом млађем од 18 година живота, осим у случајевима предвиђеним законом;
- запосленој жени за време последњих осам недеља трудноће;
- једном од родитеља са дететом до три године живота, изузев на основу његове писане сагласности;
- самохраном родитељу који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, изузев на основу његове писане сагласности.

Члан 55.

Послодавац запосленом не може отказати уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, осим ако су се стекли услови због искључиве кривице запосленог у складу са овим Колективним уговором и ако је запослени засновао радни однос на одређено време, па је тај рок истекао.

Члан 56.

Породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, као и одсуство са рада ради посебне неге детета и друге особе, одобрава се запосленом у складу са Законом о раду и држим позитивним прописима.

Члан 57.

Запослени који је због болести привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, дужан је да одмах, а најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, обавести послодавца, тако што ће доставити потврду лекара о насталој спречености.

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.

Уколико послодавац посумња да запослени врши злоупотребу боловања, може поднети захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

У случају да запослени не обавести послодавца на начин и у року из става 1. овог члана, или је злоупотребио боловање, послодавац му може отказати уговор о раду.

Члан 58.

Обавеза потписника овог Колективног уговора је да:

- заштиту запослених на раду уреде Правилником о безбедности и здрављу на раду у ЈКП „Моравац“ Мрчајевци;
- формирају Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело (по један представник синдиката, одговорни запослени за заштиту на раду и представник техничке службе послодавца).

Надлежни орган послодавца је обавезан да пре сваке одлуке која битно утиче или може утицати на промену услова рада затражи мишљење Одбора.

Члан 59.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећеног случаја у висини које, за обавезно и увећано осигурање из става 1. и 2. овог члана, утврђује послодавац, уз сагласност синдиката.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 60.

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

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

“Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду, као и порез и доприноси који се плаћају из зараде. “

“ Програмом пословања утврђује се планска цена рада и на основу ње утврђује месечни износ средстава за зараде. На основу тако утврђеног износа сваког месеца се утврђује цена рада која служи као основ за обрачун и исплату зарада.

Цена рада за обрачун и исплату зараде се утврђује на тај начин што се од износа зараде утврђене за одређени месец у Програму пословања покрију давања која се обрачунавају у апсолутном износу (накнада трошкова исхране, регрес за коришћење годишњег одмора, накнада по основу државног и верског празника и боловања), а остатак износа дели на запослене сразмерно коефицијенту зараде помножен са часовима рада, па увећан за проценте увећања зараде за минули рад, прековремени рад, ноћни рад и рад у време државних и верских празника.

Пре утврђивања цене рада на наведени начин маса зарада ће се умањити за износ предвиђен Законом о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава све док је наведени закон на снази. “

Члан 61.

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

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

Члан 62.

Учесници овог колективног уговора, у процесу преговарања, утврђују: цену рада за најједноставнији посао, коефицијент посла, период примене овако утврђене цене рада, почетак преговора и рок утврђивања цене рада за најједноставнији посао за наредни период.

Основна зарада

Члан 63.

Основна зарада утврђује се за све послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Основна зарада утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад за пуно радно време и стандардни учинак помножи коефицијентом посла.

Члан 64.

Уговорне стране су дужне да 30 дана пре истека рока за који је уговорена цена рада за најједноставнији посао започну преговоре за утврђивање нове вредности цене рада за најједноставнији посао, која ће се примењивати у наредном периоду, закључивањем анекса овог колективног уговора.

Уколико се не постигне договор о новој цени рада за нови период примењује се досадашња вредност, а преговори се настављају.

По закључивању анекса колективног уговора исплатиће се разлика за претходни период.

Члан 65.

Учесници овог колективног уговора увек могу покренути иницијативу за уговарање нове цене рада за најједноставнији посао, у следећим случајевима:

- ако дође до пораста потрошачких цена изнад 10%, а према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у односу на дан уговарања цене рада за најједноставнији посао, која је на снази;
- ако дође до поремећаја у пословању који онемогућавају исплату зараде на основу уговорене основне зараде за најједноставнији посао.

Члан 66.

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

- сложености посла;
- потребне стручне спреме;
- одговорности;
- услова рада.

Члан 67.

Коефицијенти посла за сва радна места систематизована Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Моравац“ Мрчајевци су следећи:

I група

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија; чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности.

- коефицијент	1
---------------	---

II група

Обухвата послове полуквалификованог запосленог као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака; помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде и отклањању кварова.

- коефицијент	1,35
---------------	------

III група

Обухвата послове квалификованог радника на физичком обезбеђења објеката за производњу и дистрибуцију воде у току 24 часа, што подразумева рад по сменама.

- коефицијент	1,8
---------------	-----

IV група

Обухвата сложене послове КВ запосленог у производњи и дистрибуцији воде, отклањање кварова на систему за водоснабдевање, читавању водомера и магацинских послова, пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада, возилима и грађевинском механизацијом.

- коефицијент	2,1
---------------	-----

V група

Обухвата послове средње стручне спреме на праћењу и контроли постројења за производњу и дистрибуцију воде и отклањању насталих сметњи у процесу рада постројења за производњу и дистрибуцију воде у току 24 часа, што подразумева рад по сменама.

- коефицијент	2,1
---------------	-----

VI група

Обухвата средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада, укључујући и административно-техничке и економске послове.

- коефицијент	2,4
---------------	-----

VII група

Обухвата сложене послове средње или више стручне спреме, који подразумевају одређени степен специјализације (сертификат за овлашћеног рачуновођу и слично).

- коефицијент	2,8
---------------	-----

VIII група

Обухвата сложене послове средње или више стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, као и најодговорније послове стручног вођења процеса рада и руковођења процеса рада у сарадњи са директором предузећа.

- коефицијент	2,8
---------------	-----

IX група

Обухвата најсложеније руководне послове високе или више стручне спреме, у процесу рада предузећа везано за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада од стране директора сектора.

- коефицијент	2,8
---------------	-----

Поред коефицијената утврђених у наведеним групама овог члана, утврђују се и додатни коефицијенти по основу руковођења у распону од 0,10 до 1,00.

Ако се актом послодавца за обављање послова на одређеном радном месту предвиђају алтернативни захтеви стручности при утврђивању цене рада за то радно место полази се од основне цене за већи степен стручности предвиђене тим захтевом.“

Члан 68.

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

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

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

Члан 69.

Посебним уговором, који закључују директор и Надзорни одбор, утврђује се зарада директора.

Цена рада за чланове менаџмента је иста као цена рада за остале запослене.

Радни учинак

Члан 70.

Зарада по основу радног учинка обрачунава се на основу резултата рада запосленог на бази следећих критеријума - квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

Оцена резултата рада запосленог врши се на основу следећих критеријума:

- обима извршених послова у односу на планиране и текуће послове;
- квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет, односно квалитет који је уобичајен за одговарајућу врсту посла;
- извршавања послова у утврђеним роковима;
- ефективног коришћења радног времена;
- односа према раду (радна и технолошка дисциплина, сарадња у обављању послова и сл.), и
- уштеде у материјалним трошковима и односа према средствима рада.

Члан 71.

Запосленом се може увећати зарада по основу радног учинка до 20% у односу на основну зараду и умањити до 20% у односу на основну зараду у случају постизања већих односно мањих резултата од стандардних, с тим да се зарада може умањити највише до износа минималне зараде.

Одлуку о увећању односно умањењу зараде доноси директор на основу изузетних резултата рада, а на предлог руководиоца сектора и непосредног руководиоца запосленог.

Члан 72.

Зарада запосленог исплаћује се једном месечно, до 15-ог у месецу за претходни месец.

Зарада из добити

Члан 73.

Када послодавац у пословању оствари добит по годишњем обрачуну преко износа планираног Програмом пословања, расподела добити се врши на следећи начин:

- 50% на намене предвиђене Програмом пословања;
- 50% на зараде запосленима.

Увећана зарада

Члан 74.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим колективним уговором и уговором о раду то:

- *за рад на дан празника који је законом одређен као нерадни дан – 125% од основице;*
- *за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;*
- *за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена - 30% од основице;*
- *за за рад у шихти - 10% од основице (двостратни дневни рад);*
- *по основу временаведеног на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице;*

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

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

Члан 75.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује уговором о раду.

Минимална зарада

Члан 76.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде у условима поремећаја у процесу пословања - пословање са губитком, недостатак посла што утврђује Надзорни одбор посебном одлуком, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји из става 1. овог члана, али не дуже од шест месеци у току календарске године.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о исплати минималне зараде послодавац је дужан да, месец дана пре истека рока од шест месеци, обавести репрезентативни синдикат и образложи постојање услова из става 1. овог члана, ради евентуалног наставка исплате минималне зараде. Репрезентативни синдикат је дужан да своје мишљење о наставку исплате достави послодавцу у року од 15 дана од дана добијања захтева.

Одлуку о наставку исплате минималне зараде за наредни период, не дужи од шест месеци, уз присуство репрезентативног синдиката, доноси Надзорни одбор.

Члан 77.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју има право по колективном уговору код послодавца, односно уговору о раду, у року од девет месеци од месеца у коме је исплаћена последња минимална зарада.

Накнада зараде

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде у претходних **дванаест месеци**, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у следећим случајевима:

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;

- учешћа на изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1, овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа начији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних **дванаест месеци** и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на упућивање на рад код другог послодавца - запосленог који је утврђен да представља вишак запослених;
- за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, или дуже уз сагласност ресорног министра за рад и гранског синдиката.

Члан 80.

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

- у висини од **65% просечне зараде у претходних дванаест месеци** пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;
- у висини од **100% просечне зараде у претходних дванаест месеци** пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, али не мање од минималне зараде.

Накнада трошкова

Члан 81.

Запослени имају право на месечну претплатну карту у јавном саобраћају, за долазак на рад и одлазак са рада или на новчани износ у висини месечне претплатне карте у јавном саобраћају, на територији града Чачка, према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем, уколико је место њиховог становања удаљено од места рада једну и више аутобуских станица или више од једног километра најкраћим путем.

Запосленима, који од места становања до места рада немају организовани јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена не могу користити организовани јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза највише у висини насталих стварних трошкова, уколико послодавац није организовао превоз запослених.

Промена места становања, након закључења уговора о раду, не може да утиче на повећање трошкова превоза из става 1. овог члана.

Податке о цени превоза послодавац може прибавити и по службеној дужности.

Исплата накнаде у новцу врши се до 5-ог у месецу за претходни месец.

Члан 82.

Трошкови службеног путовања у земљи

Службено путовање у земљи, у смислу овог колективног уговора, јесте путовање на које се запослени упућује да, по налогу директора предузећа, односно другог овлашћеног лица, изврши одређени службени посао ван места свог редовног запослења.

Службено путовање у земљи може да траје најдуже 7 дана непрекидно.

Службено путовање може се обавити само по налогу овлашћеног лица.

Налог за службено путовање потписују:

1. директору предузећа - председник Надзорног одбора, или заменик председника Надзорног одбора.

2. осталим запосленима - директор предузећа.

Овлашћено лице издаје запосленом налог за службено путовање у земљи пре него што он пође на службено путовање.

На основу налога за службено путовање, запосленом се може исплатити аконтација у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Ако службено путовање не започне у року од три дана од датума који је наведен у налогу за службено путовање, запосленом је дужан да исплаћену аконтацију врати наредног дана од истека тог рока.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоза и друге трошкове по приложеним рачунима.

Трошкови ноћења признају се у целини према приложеном рачуну до износа цене у хотелима са 3 звездице или 4 звездице.

Путни трошкови на службеном путу признају се се у целини према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају (аутобуска карта и сл.).

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи највише до висине неопорезивог износа, према последњем објављеном податку на дан обрачуна дневнице.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, ради обезбеђења трошкова исхране и трошкова градског превоза у месту у којем се врши службени посао, и то:

- пуна дневница за службено путовање које је трајало између 12 и 24 часа;
- половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

Запослени нема право на дневницу, ако је на службеном путу провео мање од 8 часова. Износ дневнице за службено путовање у земљи се умањује и то:

- ако је обезбеђена бесплатна исхрана – за 75%;
- ако је обезбеђен само бесплатан доручак - за 10%;
- ако је обезбеђен само бесплатан ручак - за 45%;
- ако је обезбеђена само бесплатна вечера - за 30%.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног путовања поднесе прописно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу, уз који прилаже одговарајуће доказе о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).“

Члан 83.

Трошкови службеног путовања у иностранству

Дневница за службено путовање и накнада осталих трошкова везаних за службено путовање запослених у иностранство исплаћују се у висини неопорезивог износа, под условима и на начин прописаним за државне службенике и намештенике.

Члан 84.

Накнада за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу директора (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

Запосленом који, по писменом одобрењу директора, користи сопствени аутомобил за службено путовање исплаћује се накнада до износа 30% цене 1 лит. прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру, а највише до месечно неопорезивог износа.

Члан 85.

Накнада трошкова за боравак и рад на терену

Запослени који борави и ради на терену ван територије града Чачка има право да му се исплати дневна накнада за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски

додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Уз накнаду из претходног става запосленом припада накнада за трошкове смештаја и исхране. о трошку послодавца, ако није обезбеђен смештај и исхрана на други начин.

Члан 86.

Месечна накнада за исхрану запослених у току рада обрачунава се и исплаћује у висини од 10% од просечне бруто зараде за град Чачак остварене у периоду јануар – октобар претходне године.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.“

Члан 87.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора који се обрачунава и исплаћује у бруто износу у висини 35% од просечне бруто месечне зараде по запосленом у републици остварене у периоду јануар – октобар претходне године, у једној календарској години за пун годишњи одмор.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Друга примања

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Послодавац може запосленима, уколико то финансијске могућности дозвољавају, уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање најмање у висини неопорезивог износа, као и премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, најмање у висини најниже основице утврђене код осигуравајућег друштва са којим се закључује Уговор о осигурању.

Одлуку из претходног става доноси Надзорни одбор послодавца приликом доношења годишњег програма пословања.

Члан 89.

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

Члан 90.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

Члан 91.

Запослени има право на друга примања, и то:

- помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог у висини просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец у коме је настао случај;
- помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца) или родитеља запосленог, у висини просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај;
- помоћ запосленом у случају смрти родитеља брачног друга запосленог, ако живе у заједничком породичном домаћинству, у висини једне половине просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај;

„Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у износу који је законом предвиђен као неопорезив.

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

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду, која се исплаћује за навршених 10, 20, 30 и 40 година радног стажа код послодавца и то:

- а) за 10 година - у висини једне просечне зараде;*
- б) за 20 година - у висини 150% од просечне зараде;;*
- в) за 30, и 40 година - у висини две просечне зараде;.*

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада исплаћена код послодавца у претходних 12 месеци пре месеца у којем запослени навршава јубиларни стаж.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор Предузећа.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом уз исплату коначног обрачуна зараде за месец у коме запослени навршава јубиларне године стажа код послодавца, а најкасније у року од два месеца од дана испуњења услова.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи.

Уколико постоје финансијске могућности код послодавца средства на име солидарне помоћи планирају се годишње, на бази утрошених средстава у претходној години, коригованих за ниво раста зарада и резултата пословања послодавца.

Солидарна помоћ може се додељивати запосленима само уколико је послодавац у годишњем Програму пословања предвидео средства за те сврхе.

Случајеви, висина солидарне помоћи, ближи услови остваривања права и доказивање испуњености услова, начин исплате и друга питања од значаја за поступак остваривања солидарне помоћи утврђује се Правилником о солидарној помоћи који доноси Надзорни одбор послодавца по прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.“

Члан 92.

Послодавац је обавезан да деци запосленог старости до 12 година живота обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку из става 1. овог члана доноси директор Предузећа.

Члан 93.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доноси одлуку о одобравању зајма запосленим ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма својом одлуком одређује Надзорни одбор.

Заштита зараде и накнада зараде

Члан 94.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од зараде или накнаде зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави највише до 1/2 од зараде или накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 95.

Уговором о раду утврђују се 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 (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може се утврдити 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.

Забрана конкуренције примењује се на подручју Града Чачка.

Забрана конкуренције важи у периоду запослености код послодавца.

У случају кршења забране конкуренције лице које је извршило кршење забране, дужно је да послодавцу изврши накнаду штете под условима утврђеним уговором о раду .

Забрана конкуренције не важи ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредаба закона.

Забрана конкуренције може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 96.

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.

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

Члан 97.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће се решењем директора по пријему писмене пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Пријава из става 1. овог члана нарочито 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 послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 98.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито 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.

Комисија, по пријему решења о покретању поступка, заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Члан 99.

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

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

Члан 100.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Члан 101.

Решењем директора утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Директор може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

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

Запослени је дужан да по пријему решења из става 1. овог члана, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, послодавац може поднети тужбу надлежном суду.

Члан 102.

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 овим колективним уговором.

Захтев за накнаду штете коју претрпи на раду или у вези са радом, запослени подноси директору. Уз захтев запослени је дужан да поднесе доказе о насталој штети.

Постојање штете, околности под којима је настала и њену висину утврђује комисија коју образује директор, а у којој се налази и представник синдиката.

Комисија је дужна, у року од 15 дана од дана образовања, да достави директору обавештење о постојању штете, о висини, одговорности и околности под којима је настала, са предлогом.

Одлуку о накнади штете доноси директор.

Писани споразум којим се уређује висина и начин накнаде штете могу да закључе директор и запослени.

Уколико запослени није задовољан одлуком послодавца, или ако се се у року од 30 дана од дана поднетог захтева запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 103.

Радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и Послодавца;
- отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 104.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са законом.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду у писаном облику најмање 30 дана пре дана које је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране Послодавца

Члан 105.

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

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину;

- ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 106.

Повреде радне обавезе за које послодавац запосленом, који својом кривицом учини повреду радне обавезе, може отказати уговор о раду, су:

- несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
- злоупотреба положаја и прекорачења датих овлашћења;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду.

Члан 107.

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

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла;
- 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 поступак за кривично дело;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- 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 сам одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је запослени злоупотребио право на боловање или због утврђивања да ли је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине за коју послодавац може да запосленом откаже уговор о раду.

Члан 108.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за тежу повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета и изазвани тежи поремећаји у процесу рада, ако повреда траје дуже или се понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 109.

Појмови из претходних чланова имају следеће значење:

1. **знатна материјална штета и већи губици - умањење вредности имовине послодавца у висини просечне бруто зараде остварене у претходна три месеца;**
2. намера - постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, а да је притом био свестан могућих штетних последица;
3. груба непажња - постоји када је извршилац био свестан да штетна последица може наступити, али је олако држао да она неће наступити;
4. користољубље - постоји ако је извршилац повреде остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог.

Члан 110.

Послодавац може за повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, наведене у члановима 106. и 107. овог колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, запосленом, 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, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;
- 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;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 103. овог колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непштовање радне дисциплине.

Мере из претходног става послодавац утврђује решењем у писаном облику, које садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 111.

Послодавац је дужан, пре давања отказа Уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, да запосленом достави Упозорење у коме је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, на које ће се писмено изјаснити запослени у року од осам дана од дана достављања упозорења.

Запослени уз изјашњење може да достави и мишљење синдиката, које је послодавац дужан да размотри.

Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради

Члан 112.

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 111. овог колективног уговора, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи и упутства и рок од 60 радних дана да побољша рад, а запослени то не учини у остављеном року.

У случају да запослени не побољша рад у року из става 1. овог члана непосредни руководилац запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења и образложио у чему се састоје и даље недостаци у раду запосленог, предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из предходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи име и презиме запосленог, као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога директор образује посебну комисију која се састоји од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из предходног става овог члана се образује за сваки случај посебно.

Члан 113.

Комисија из предходног члана овог колективног говора утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;

- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично);
- на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену већином гласова и доставља је директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену .

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури

Члан 114.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим колективним уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам, а најдуже тридест дана, у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

Уколико се запослени и послодавац споразумеју, запосленом може да престане радни однос и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, уз обавезу послодавца да запосленом исплати накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци и то: за 10 дана – 1/3; 20 дана – 2/3 и 30 дана целу накнаду.

Пре него што запосленом откаже уговор о раду директор је дужан да му, уколико запослени није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану наканду у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискорићеног годишњег одмора, која има карактер накнаде штете.

Уговор о раду под измењеним условима

Члан 115.

Послодавац може у току рада да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима (анекс уговора о раду), само из оправданих разлога, а њиме може извршити промену послова и опис послова које запослени треба да обавља, место рада, елементе основне зараде, радног учика, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених и минималну зараду. Приликом промене послова послодавац мора да води рачуна о степену стручне спреме запосленог, знањима и способностима запосленог, а који су утврђени уговором о раду.

Уколико запослени одбије да закључи анекс уговора о раду из неоправданих разлога, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду.

Оправдани разлози се односе на рационалнију организацију процеса производње и рада, на боље коришћење средстава рада и већу продуктивност, потпуније коришћење стручне спреме запосленог, смањење обима рада на одређеним пословима са већим бројем извршилаца, повећање обима посла или смањење обима посла, ради замене привремено одсутног запосленог.

Послодавац је дужан да приликом достављања анекса уговора о раду достави запосленом писано обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може да буде краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса.

Послодавац не може запосленом понудити закључење анекса уговора о раду којим запосленог распоређује на послове који се обављају на удаљености већој од 50 км од места седишта послодавца.

Члан 116.

У случају да је неходно завршити одређени посао без одлагања, послодавац може запосленог да премести на друге одговарајуће послове, уз издавање писаног решења, а без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у току календарске године.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду за посао са кога се премешта, ако је то за запосленог повољније.

Удаљење запосленог са рада

Члан 117.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- или ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину послодавца у висини просечне бруто зараде остварене код послодавца у претходна три месеца;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење.

Удаљење из предходног става овог члана може трајати најдуже три месеца и у том периоду послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим колективним уговором, ако за то постоје разлози утврђени законом и овим колективним уговором.

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

Члан 118.

Послодавац је дужан да запосленог привремено удаљи са рада ако је против њега одређен притвор и то од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 119.

Решење о удаљењу запосленог доноси директор.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 120.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор по предходно прибављеном мишљењу синдиката, у складу са чланом 153. Закона о раду.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Уколико Надзорни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

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

Мере односно начин решавања вишка запослених из предходног става овог члана су:

- премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;
- рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености од 50 км од места пребивалишта запосленог;

- преквалификација или доквалификација запослених;
- непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- исплата отпремнине.

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

Члан 121.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши директор применом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим колективним уговором.

Члан 122.

Резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 123.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

- оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
- тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 124.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 125.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленој са 25 година, односно запосленом са 30 година стажа осигурања.

Члан 126.

Запосленом који је проглашен вишком, а не може да му се обезбеди ни један од начина за решавање радно - правног статуса из члана 121. овог колективног уговора, може да престане радни однос под условом да му послодавац претходно исплати отпремнину у висини збира трећине просечне зараде запосленог за последња три месеца за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, а која не може да буде нижа од **једне просечне зараде по запосленом у Републици**, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Члан 127.

Запосленом коме послодавац после исплате отпремнине из претходног 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.

Члан 128.

Уколико послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају технолошких, економских или организационих промена не може да на истим пословима запосли друго лице року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Члан 129.

Отпремнина се исплаћује одједном - у целости и то даном отказивања уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом који је проглашен вишком омогући коришћење годишњег одмора сразмерно времену проведеном на раду, пре отказивања уговора о раду или да му исплати накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Одлучивање о правима запослених

Члан 130.

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

Члан 131.

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор **или лице на које он пренесе овлашћење**, у складу са законом.

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

Достављање свих писмених решења запосленом врши се у складу са одредбама закона.

Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 132.

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

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

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 осам дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Члан 133.

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

Ако арбитар не донесе одлуку у року од из члана 133. став 4. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 134.

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

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 135.

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

Члан 136.

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

Члан 137.

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

Члан 138.

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

Члан 139.

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

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом синдиката;*
- да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;*
- да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.*

Члан 140.

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

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању са нарочитим акцентом о исказаној добити и намераваној расподели исте;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечне извештаје о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Члан 141.

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

- коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација и сл.

Члан 142.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

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

Члан 143.

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

Члан 144.

Послодавац је дужан да главном поверенику, односно председнику организације синдиката, за његово деловање, обезбеди 1 час месечно на сваких 5 чланова синдиката.

Члан 145.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених – чланове Одбора повереника или Извршног одбора синдиката, Надзорног одбора, представнике запослених у Одбору за безбедност и здравље на раду и чланове виших органа синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавања технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, због њихових активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима (право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање радних спорова, учешће у штрајку, консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима у области рада), ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

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

Члан 146.

Послодавац је дужан да омогући председницима синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених који проистичу из закона, овог колективног уговора, уговора о раду и других општих аката којима се уређују рад и радни односи.

Члан 147.

Представницима синдиката омогућава се приступ информацијама о свим пословима код послодавца.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

XIII ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 148.

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених законом и овим колективним уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са законом и овим колективним уговором. Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 149.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења. Штрајк упозорења може трајати највише један сат.

Члан 150.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган синдиката.

Ако запослени код послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог надлежном органу синдиката, који је о предлогу дужан да се изјасни у року од 24 сата.

Уколико надлежни орган синдиката не прихвати предлог - иницијативу за организовање штрајка или се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

Одлука о ступању у штрајк сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

Иницијативни одбор утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује: име и презиме запосленог и јединствени матични број запосленог, а што запослени потписује.

Иницијативном одбору послодавац је дужан да омогући прикупљање потписа запослених, али на начин на који се не ремети процес рада.

Надлежни орган синдиката обавезан је да Иницијативни одбор упозна са одредбама Закона о штрајку и овог колективног уговора, које се односе на штрајк.

У случају да надлежни органи синдиката, односно већина запослених код послодавца ако синдикат није организатор штрајка, одлуче да ступе у штрајк, неопходно је:

- припремити спровођење штрајка;
- формирати штрајкачки одбор;
- формулисати захтеве;
- припремити стратегију штрајка;
- информисати запослене и јавност.

Члан 151.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку;
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана доставља се у писменом облику, потписана од стране штрајкачког одбора директору, најкасније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно **48 сати** пре почетка штрајка упозорења.

Члан 152.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен, дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 153.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 154.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог колективног говора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, накнаду зараде у висини минималне зараде, уколико се споразумом другачије не договори, а права из социјалног осигурања у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 155.

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 156.

Запослени који обављају послове из предходног члана овог колективног уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да чланови штрајкачког одбора раде за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора.

Члан 157.

На друга питања која се односе на организовање и спровођење штрајка, непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку и овог колективног уговора.

XIV ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 158.

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

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

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

Члан 159.

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

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

План стручног усавршавања и образовања запослених доноси Надзорни одбор на предлог директора.

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 160.

Уколико се у току преговора не постигне споразум за закључење овог колективног уговора учесници су дужни да образују Арбитражу за решавање спорних питања.

Арбитража се образује у случају када се у року од 45 дана од дана почињања преговора не постигне сагласност.

Члан 161.

Арбитража се састоји од три члана од којих једног именује послодавац, једног синдикати, а трећег споразумно одређују послодавац и синдикати из реда непристрасних стручних лица која су компетентна за материју која је предмет спора.

Арбитража доноси одлуку у року од пет дана од дана кад су јој спорна питања достављена на одлучивање.

Арбитража доноси одлуку већином гласова након саслушавања страна у спору и вршења увида у релевантну документацију и позитивне прописе.

Арбитража у року од три дана доставља одлуку странама у спору у писаној форми.

Одлука Арбитраже је коначна и обавезује учеснике у преговорима.

Члан 162.

Уколико у току примене овог колективног уговора дође до спорова, сва спорна питања решава Арбитража и надлежни суд.

Члан 163.

Потписници овог Уговора дужни су да образују Арбитражу у року од 15 дана од дана настанка спора.

Члан 164.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има пет 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 165.

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 166.

Трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сноси послодавац.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 167.

Овај колективни уговор се закључује на време од три године.

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

Члан 168.

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

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

У случају отказа, колективни уговор се примењује до дана закључивања новог, 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 169.

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

Члан 170.

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

Члан 171.

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

Број _____
У Мрчајевцима _____ 2015.године

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Директор,

**ЗА ОСНОВНУ ОРГАНИЗАЦИЈУ САВЕЗА
СИНДИКАТА ЈКП "МОРАВАЦ" МРЧАЈЕВЦИ**
Председник,
