

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) Градоначелник града Пожареваца Бане Спасовић, у име града Пожареваца, као оснивача, Синдикална организација запослених у ЈП "Топлификација" чији је Председник Ненад Ковачевић, Синдикат радника Топлификације, чији је Председник Горан Јеличић и Директор ЈП "Топлификација" Пожаревац Дејан Дачић, закључују:

Колективни уговор код послодавца ЈП „Топлификација“ Пожаревац

Уговор је објављен у "Службеном гласнику
Града Пожареваца 12/2018 од 7.12.2018. године

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈП "Топлификација" Пожаревац (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа ; радно време ; одмори и одсуства ; заштита запослених ; стручно усавршавање запослених ; забрана конкуренције ; вишак запослених ; зарада, накнада зараде и друга примања ; престанак радног односа ; накнада штете ; улога и услови за рад синдиката ; учешће у управљању ; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе Закона и других прописа и посебног колективног уговора за ЈП у комуналним делатности града Пожареваца.

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца. Права, обавезе и одговорности директора уређују се посебним уговором у складу са Законом и другим прописима из радног односа.

Члан 3.

Оснивач је град Пожаревац. Послодавац је ЈП "Топлификација" Пожаревац чија је основна делатност снабдевање паром и климатизација.

Запослени је лице које је, у складу са Законом, засновало радни однос са послодавцем.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује предузећу, које је основао, материјалне, техничке, и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом и овим Уговором.

У случају поремећаја процеса рада, послодавац обезбеђује запосленима средства за исплату зарада у висини минималне цене рада коју утврди Социјално - економски савет Републике Србије, најдуже шест месеци.

Осим ако се у овом року од стране послодавца не обезбеди нормално функционисање предузећа, оснивач ће предузети неопходне мере у смислу несметаног функционисања предузећа посебном одлуком.

Члан 5.

Овим Уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности у Пожаревцу и Посебним гранским колективним уговором на нивоу Републике.

2. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене Законом, овим Уговором и актом о организацији и систематизацији послова.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан Законом и Уговором, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, у предузећу или ван предузећа, увид у примену Колективног уговора и остваривање права запослених.

2.1 ОСНОВНА ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 8.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене спречености за рад, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 9.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја. Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом. Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

Члан 10.

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

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

Члан 11.

Запослени је дужан :

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

Члан 12.

Послодавац је дужан да :

1. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, овим Уговором и уговором о раду ;
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду у складу са Законом и другим прописима ;
3. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду ;
4. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду ;
5. затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом.

Члан 13.

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

Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на :

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла ;
2. услове рада и сва права из радног односа ;

3. образовање, оспособљавање и усавршавање ;
4. напредовање на послу ;
5. отказ уговора о раду.

Члан 14.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 13. овог Уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, не вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 15.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 13. овог Уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 16.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

2.2 ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 17.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду по условима прописаним у Закону, а у складу са овим Уговором.

Уговор о раду закључују послодавац и запослени на неодређено или одређено време у складу са Законом.

Члан 18.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз предходну сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног посла, послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуњу слободних послова садржи услове за обављање послова утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 19.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених Законом, Посебним колективним уговорима и овим Уговором.

Члан 20.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор.

2.3 УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 21.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник), и Законом.

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, врста посла, потребна стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима. Правилник доноси директор.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 22.

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

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду изабраног кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама у вези здравља и безбедности на раду, праву и обавезама из радног односа и одговорностима који из њега произилазе.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом и посебним законом.

2.4 УГОВОР О РАДУ

Члан 23.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које он овласти.

Члан 24.

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

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које директор овласти.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног, здравственог и пензијског осигурања у складу са законом и запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 25.

Уговор о раду садржи :

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

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона, овог Уговора и другог општег акта послодавца.

Уговором о раду и овим Уговором, предвиђају се следеће радне обавезе запослених:

1. запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно ;
2. да поштује радну дисциплину прописану овим Уговором и другим општим актима послодавца ;
3. да чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина ;
4. да послове на које је распоређен обавља на месту и у времену које је утврђено општим актом послодавца и овим Уговором ;
5. да послове врши у складу са правилима струке ;
6. да се придржава мера безбедности и заштите здравља као и мера противпожарне заштите ;
7. да чува пословну тајну ;
8. да рационално користи радно време и средства за рад ;
9. да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца, осим у случају када се тиме наноси знатна штета по имовину или пословање предузећа или угрожава имовина и живот запослених ;
10. у случају непредвиђеног одсуства са рада одмах, или најкасније у року од 48 сати од настанка спречености за рад, о разлогу обавести свог непосредног руководиоца, а по повратку на рад оправдава изостанак ;
11. при извршавању послова користи прописана заштитна средства ;
12. придржава се мера заштите на раду и одазива се на позиве за обучавање из ове области, као и на обавезне лекарске прегледе ;
13. коректно се односи према пословним партнерима и осталим запосленим код послодавца ;
14. пријављује надлежним органима послодавца промену адресе пребивалишта, најкасније у року од 8 дана од дана промене ;
15. води бригу о повереним средствима за рад и одржава исте у исправном стању;
16. да својим поступцима не утиче на нарушавање међуљудских односа код послодавца.

2.5 СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 26.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Члан 27.

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

2.6 ПРОБНИ РАД

Члан 28.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 29.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком.

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

Члан 30.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује комисија коју образује директор, састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме 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 и послодавац могу да откажу уговор о раду.

Уколико уговор о раду 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 15 дана.

Члан 31.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

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

2.7 РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 32.

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

трајања тих потреба.

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

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

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

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка ;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта.

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

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

Члан 33.

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.

Члан 34.

Послодавац је дужан да са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу Закона о раду, закључи уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности.

Уговором из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Члан 35.

Послодавац може да закључи уговор о раду са запосленим само ако запослени испуњава све услове из општег акта послодавца.

2.8 РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 36.

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

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених Правилником из члана 21. овог Уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад : да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Посебним условима рада сматрају се нарочито: услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима ; рад под дејством штетних зрачења ; рад на високој или ниској температури ; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог).

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником о процени ризика:

1. специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду ;
2. специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

2.9 РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Члан 37.

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

Правилником о организацији могу се утврдити послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Члан 38.

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

2.10 ПРИПРАВНИЦИ

Члан 39.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником из члана 21. овог Уговора.

Правилником из члана 21. овог Уговора утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

Члан 40.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности које произилазе из радног односа.

Уговором о раду утврђује се посебно дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 41.

Приправник који је положио приправнички испит може да се распореди на

послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад уколико је то потребно за процес рада послодавца.

Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос код послодавца, у складу са Законом и овим Уговором.

Члан 42.

Приправник полаже приправнички испит, пред комисијом од три члана коју одређује послодавац, а чланови комисије треба да имају исти или виши степен стручне спреме од приправника.

Комисија из става 1. овог члана треба да, месец дана пре истека приправничког стажа, одреди тему писменог рада, ментора, као и датум полагања приправничког испита.

Одбрана приправничког рада одвија се пред Комисијом, усмено, након чега Комисија доноси одлуку: "положио" или "није положио".

Члан 43.

Приправнички стаж траје :

1. 12 месеци за послове са високом стручном спремом ;
2. 9 месеци за послове са вишом стручном спремом ;
3. 6 месеца за послове са средњом стручном спремом.

Приправнички стаж се продужава за време за које је приправник, у складу са Законом и овим Уговором, био одсутан са рада, ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

3. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 44.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао ;
2. због потреба процеса и организације рада ;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање а најдуже годину дана а уз сагласност запосленог и дуже ;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на преквалификацију и доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере ;
5. из уговора о раду : новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право, позивање на колективни уговор који је на снази.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом, у

писаном облику, достави и разлоге за понуду, рок (не краћи од 8 дана) у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Ако запослени одбије да закључи анекс уговора или се не изјасни у року од 8 дана, престаје му радни однос.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Члан 45.

Запослени се може привремено распоредити на рад на друго радно место за које се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања у изузетним околностима, а нарочито у случајевима :

1. више силе која је настала или непосредно предстоји, изненадног квара на средствима за рад - материјалу и слично ;
2. спасавање средстава за рад ;
3. нестанка погонске енергије или материјала за рад ;
4. замене изненадно одсутног запосленог ;
5. отклањање хаварија ;
6. интервенција у случају кризе у снабдевању топлотном енергијом ;
7. потреба за хитном интервенцијом на топловодној мрежи, у подстаницама, у делокругу инвестиција и развоја када се послови морају одмах извршити ;
8. нарушавања међуљудских односа ;
9. изречене мере безбедности или заштитне мере због које запослени не може да обавља послове на које је распоређен, док та мера траје.

Запослени је дужан да ради на радном месту у смислу става 1. овог члана док трају изузетне околности, а у случају замене изненадно одсутног запосленог најдуже 30 радних дана.

Члан 46.

Запослени се може привремено распоредити на радно место које одговара његовој стручној спреми, односно радној способности стеченој радом, у случају неодложног обављања послова и то :

1. дужег боловања запосленог ;
2. одслужења или дослужења војног рока ;
3. војне вежбе запосленог ;
4. смањења обима посла радног места на које је запослени распоређен ;
5. повећања обима посла другог радног места ;
6. плаћеног и неплаћеног одсуства запосленог ;
7. годишњег одмора запосленог.

У случају из става 1. овог члана тачке 1, 2, 3, 6 и 7, привремени распоред траје до повратка одсутног запосленог.

У случајевима из става 1. овог члана тачке 4. и 5. привремени распоред може трајати најдуже 6 месеци.

4. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 47.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом и овим Уговором није друкчије одређено.

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

Према потребама процеса рада и организационих делова директор може утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 часова.

Члан 48.

Рад који се обавља у времену од 22:00 до 06:00 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

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

Члан 49.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са Законом и другим прописима.

4.1 НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 50.

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

Непуно радно време, у смислу овог Уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена.

4.2 СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 51.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним Законом, овим Уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност

запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са Законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4.3 ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 52.

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

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно.

4.4 РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 53.

Радна недеља траје по правилу 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Члан 54.

За радна места где је Правилником о систематизацији послова послодавца предвиђен сменски рад и рад ноћу, послодавац је дужан да обезбеди месечним планом равномерну оптерећеност запосленог једнаким бројем све три смене, односно донесе одлуку о распореду радног времена.

Члан 55.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање 5 дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Члан 56.

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

4.5 ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 57.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности (грејна сезона), организација рада, боље коришћење средстава

рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 9 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 58.

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

Прерасподела радног времена из члана 57. овог Уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 59.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 60.

Запосленом који у одређеном периоду од 9 месеци у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 57. овог Уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном Законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно.

Члан 61.

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

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

Члан 62.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

4.6 ПАСИВНО ДЕЖУРСТВО

Члан 63.

Послодавац може одредити дежурство ван радног времена (пасивно дежурство) у току грејне сезоне.

Запослени којем је наложено пасивно дежурство, има право на накнаду за сваких 24 часа пасивног дежурства у висини од 5 часова вредности основне зараде.

Пасивно дежурство је време у коме је запослени приправанда се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба при чему запослени не мора бити присутан у предузећу, али мора бити стално доступан ради испуњавања потреба посла.

Одлуку о увођењу и обиму пасивног дежурства доноси директор.

Приправност може трајати радним даном највише 16 сати, а суботом и недељом 24 сата.

5. ОДМОР И ОДСУСТВА

5.1 ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА

Члан 64.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време из става 1, 2 и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 65.

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

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

Члан 66.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно, ако Законом није друкчије одређено.

5.2 НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 67.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди 1 дан одмора у току наредне недеље.

5.3 ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 68.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после месец дана

непрекидног рада.

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

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

Запослени који су одсуствовали са рада због породичног одсуства, одсуства због неге и посебне неге детета имају право преношења годишњег одмора у целини у наредну календарску годину, а најкасније до 30 јуна.

Решење о годишњем одмору уручује се запосленом писмено, најкасније 15 дана пре датума одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 69.

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

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту, здравственог стања запосленог или члана уже породице и посебних отежаних услова рада.

Члан 70.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима :

ПО ОСНОВУ СТЕПЕНА ОБРАЗОВАЊА И ОСПОСОБЉЕНОСТИ ЗА РАД:	
за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студијеили специјалистичке струковне студије), у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо обрзовање до 10. септембра 2005. године.	5 радних дана
за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања	4 радна дана
за средње образовање од четири године	3 радна дана
за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године	2 радна дана
ПО ОСНОВУ УСЛОВА РАДА:	
за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада	5 радних дана
за рад на радним местима са повећаним ризиком	3 радна дана
за рад у сменама	2 радна дана

ПО ОСНОВУ РАДНОГ ИСКУСТВА:	
преко 30 година проведених у радном односу	5 радних дана
од 20 до 30 година проведених у радном односу	4 радна дана
од 10 до 20 година проведених у радном односу	3 радна дана
од 5 до 10 година проведених у радном односу	2 радна дана
до 5 година проведених у радном односу	1 радни дан
ПО ОСНОВУ БРИГЕ О ДЕЦИ И ЧЛАНОВИМА УЖЕ ПОРОДИЦЕ:	
запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење, или болест	5 радних дана
самохраном родитељу са дететом до 14 година (број дана се увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година)	3 радна дана
имаоцу донорске картице	3 радна дана
родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом (за свако наредно малолетно дете још по 1 радни дан)	2 радна дана
ПО ОСНОВУ ИНВАЛИДНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ	5 радних дана

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу односно са 55 година живота има право на годишњи одмор у трајању од 30 радна дана.

Члан 71.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у више дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање 2 радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 72.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину. Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца у писаној форми и уручује запосленом.

5.4 ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 73.

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

ступања у брак	7 радних дана
склапања брака члана уже породице	5 радних дана
порођаја супруге или усвојења детета	5 радних дана
порођаја другог члана уже породице	2 радна дана
смрти члана уже породице запосленог	5 радних дана

смрти рођеног брата или сестре запосленог	3 радна дана
смрти родитеља, усвојиоца, рођеног брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које има пребивалиште у домаћинству са запосленим	2 радна дана
теже болести члана уже породице	5 радних дана
селидбе сопственог домаћинства на подручју места становања	2 радна дана
селидбе сопственог домаћинства ван подручја места становања	3 радна дана
отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	5 радних дана
коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3÷7 радних дана
добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 радна дана
добровољно давање ткива	по препоруци здравствене установе
припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служења)	3 радна дана
полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	7 радних дана

Члановима уже породице запосленог, у смислу овог Уговора, сматрају се : родитељ, супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, браћа и сестре, пасторак, усвојеник, усвоитељ и храњеник.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачке 1, 3, 5, 8, 11. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користи као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Члан 74.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 7 дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају : полагања стручног испита или испита којим се стиче виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

5.5 НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 75.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима :

ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем	до 30 дана
--	------------

запослени приступа на своју иницијативу	
ради неговања члана уже породице	до 5 дана
ради обављања личних послова	до 7 радних дана
за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству	2 радна дана

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако Законом није другачије предвиђено.

5.6 МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 76.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока ;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва ;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца ;
4. избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца ;
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

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

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

6. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

Послодавац је дужан да у складу са променом закона и других прописа, техничко-технолошким унапређењима или потребама процеса рада, обезбеди материјалне и друге услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, и о томе упозна организацију синдиката која је потписник овог Уговора.

Запослени су дужни да се у току рада усавршавају и оспособљавају у складу са

потребама процеса рада и потребама и обавеза послодавца.

Члан 78.

Запосленом не може престати радни однос, не може бити проглашен вишком, нити бити распоређен на друге послове услед промена условљених изменом Закона и других прописа или техничко-технолошким унапређењима или потребама процеса рада, уколико послодавац није обезбедио и створио услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

Члан 79.

Послодавац доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Послодавац може упутити запосленог на разне видове образовања уз рад у зависности од потреба процеса рада, својом одлуком, и то :

1. стручно оспособљавање кроз полагање и припрему за полагање стручних и правосудног испита ;
2. стручно усавршавање путем учешћа на курсевима, семинарима и симпозијумима.

Послодавац може именовати комисију за проверу стручних способности запослених.

7. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 80.

Овим Уговором, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављу на раду.

Члан 81.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 82.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 83.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 84.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другим појавама која би на радном месту могле да угрозе његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 85.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде :

1. ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде ;
2. ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. Закона о безбедности и здрављу на раду, за рад на радном месту са повећаним ризиком ;
3. ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. Закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио ;
4. дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање ;
5. на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 86.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе и има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Члан 87.

Послодавац може да запосленом исплати накнаду зараде због повреде на раду.

Одлуку о исплати и начину исплате доноси директор.

7.1 ПОСЛОВИ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 88.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове :

1. да има прописану стручну спрему ;
2. да испуњава посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком ;
3. да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад ;
4. да није млађи од 18 година ;
5. да није инвалид рада.

Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 90.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 91.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом.

Члан 92.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са Законом.

7.2 ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 93.

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

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

Члан 94.

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

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

1. престанка радног односа код послодавца ;
2. подношења оставке ;
3. неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединственим матичним бројевима и потписима запослених.

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

Члан 95.

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

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

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 98.

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

1. овлашћено лице послодавца ;

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

Члан 99.

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

Члан 100.

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

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

Члан 101.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 102.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информисе о свом раду на сваких 6 месеци, односно на сваки њихов захтев.

7.3 ОДБОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ

Члан 103.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су :

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

Одбор за безбедност и здравље на раду има три члана , при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

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

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

Члан 104.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје 4 године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

Члан 105.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика ;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду ;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду ;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду ;
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама ;
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених ;
7. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције

рада ;

8. разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца ;
9. разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље ;
10. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области ;
11. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије ;
12. разматра и друга питања у складу са Законом, овим Уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 106.

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

Члан 107.

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

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

Члан 108.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 109.

Одбор за безбедност и здравље на раду уз консултацију са послодавцем остварује сарадњу са Управом за безбедност и здравље на раду и надлежним инспекцијским органом.

7.4 СРЕДСТВА И ОПРЕМА ЗА ЛИЧНУ ЗАШТИТУ

Члан 110.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

7.5 ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 111.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 112.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац обезбеђује средства, у висини од 1,2% на масу средстава исплаћених на име зарада за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, културне и спортске активности свих запослених, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикати.

Послодавац средства уплаћује репрезентативним синдикатима пропорционално броју њихових чланова.

Средства се користе и за запослене ван репрезентативних синдиката, трошкове сnose репрезентативни синдикати по истој пропорцији по којој су им средства уплаћена.

Члан 113.

Послодавац може на предлог репрезентативних синдиката да организује додатне лекарске прегледе за све запослене.

Члан 114.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно, пензијско и здравствено осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са Законом и Програмом пословања.

8. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

8.1 ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 115.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама.

Запослена жена за прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих 8 недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до 3 године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

8.2 ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА

Члан 116.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених 3 месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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

Члан 117.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од 2 године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 2 године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1 и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 2 године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 116. став 2. овог Уговора.

Отац детета из става 1 и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 118.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 116. став 3. овог Уговора.

8.3 ОДСУСТВО РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЛИ ДРУГЕ ОСОБЕ

Члан 119.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених 5 година живота детета.

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

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

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

Члан 120.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених 5 година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана ступио пре навршена 3 месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

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

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1, 2 и 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 121.

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

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са Законом, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 122.

Права из члана 121. овог Уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна

посебна нега.

Члан 123.

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

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права Законом и овим Уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

8.4 ЗАШТИТА ИНВАЛИДА

Члан 124.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу овог члана став 1.

8.5 ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 125.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана, од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

8.6 ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 126.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

9. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

9.1 ЗАРАДА

9.1.1 ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ

Члан 127.

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

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

Зараду, у смислу става 1 овог члана чини :

1. зарада за обављени рад и време проведено на раду ;
2. зарада по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) ;
3. друга примања по основу радног односа уговорених овим Уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу претходног става сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћају из зараде.

Укупна маса зарада из претходног става не може бити већа од 55% од укупног прихода предузећа и утврђује се Планом и програмом пословања предузећа.

Члан 128.

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

1. основне зараде ;
2. дела зараде за радни учинак ;
3. увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу :

1. вредности радног часа ;
2. вредности - коефицијента посла ;
3. времена проведеног на раду - месечног фонда остварених часова.

Члан 129.

Вредност радног часа утврђује се годишњим планом пословања и програма рада на који сагласност даје оснивач, а најкасније до краја децембра текуће године за наредну годину.

Минимална цена рада у ЈП "Топлификација" Пожаревац не може бити нижа од вредности радног часа који утврди Социјално економски савет, односно Влада Републике Србије.

Члан 130.

Основна зарада запосленог утврђена овим уговором о раду за стандардни учинак и пуно радно време исказана у новчаном износу не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом.

Новчани износ основне зараде обрачунава се множењем вредности радног часа, коефицијента посла радног места и времена проведеног на раду односно месечног фонда остварених часова.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду мења се и у зависности од промене вредности радног часа и времена проведеног на раду односно месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се обрачунава зарада.

Члан 131.

Елементи за уговарање основне зараде су :

1. достигнут ниво зарада и његовог односа према зарадама код других послодаваца у истој грани ;
2. раст трошкова живота ;
3. пораст инфлације ;
4. учешће зарада у трошковима предузећа ;
5. оствареног финансијског резултата предузећа ;
6. упутство са смерницама за припрему буџета града Пожареваца за наредну годину са инструкцијама града у делу планирања масе средстава за зараде у јавним комуналним предузећима који доноси Градско веће града Пожареваца.

Члан 132.

Маса зарада за запослене расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним овим колективним уговором.

Члан 133.

Масу средстава за зараде чини :

1. основна зарада ;
2. накнада зараде ;
3. дуга примања која имају карактер зараде.

Члан 134.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу, одговорности у раду, стручне спреме, сложености послова и услова рада.

Елементи за утврђивање коефицијента послова радних места из претходног става дефинишу се методима коју доноси послодавац и репрезентативни синдикати.

Вредност коефицијената послова свих радних места у предузећу кретаће се у распону од 1 до 6, између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 135.

Послодавац и репрезентативни синдикат утврђују вредност коефицијента и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, сложености и одговорности.

Зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи коефицијентима.

Вредност коефицијената из става 1. овог члана је саставни део овог Колективног уговора и одређује се важећим општим актом (систематизацијом).

Члан 136.

Зарада се исплаћује једнократно до 5-ог у месецу за претходни месец.

Члан 137.

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се приправник оспособљава.

9.1.2 ДЕО ЗАРАДЕ ЗА РАДНИ УЧИНАК

Члан 138.

Основ за утврђивање резултата рада запосленог је резултат рада на радном месту и радни учинак запосленог.

Укупна маса за расподелу зарада запосленима по основу резултата рада и радног учинка може се вршити из средстава која су посебно предвиђена у годишњем Програму пословања и која чине највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 139.

Основна зарада запосленог може се увећати односно умањити до 30% по основу посебних резултата рада.

Увећање - умањење стимулација основне зараде запосленима врши се на основу Одлуке о расподели зараде код послодавца.

Резултат рада запосленог утврђује директор на образложени предлог руководиоца запосленог.

9.1.3 УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 140.

Основна зарада запосленог увећава се и то :

1. за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан - 120% од основице ;
2. за рад ноћу (рад који се обавља од 22:00 до 06:00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности коефицијента радног места

- 35% од основице ;

3. за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена - 26% од основице ;
4. за рад у смени уколико није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице ;
5. за рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 15% од основице.

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

Члан 141.

Основна зарада запосленог увећава се, по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) у висини од 0,5%, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем.

9.1.4 ЗАРАДА ИЗ ДОБИТИ

Члан 142.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити у складу са Законом у висини коју утврђује Надзорни одбор, уз сагласност оснивача.

Члан 143.

Право на зараду из добити из члана 142. има и запослени :

1. који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад ;
2. на породилском одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду ;
3. који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити ;
4. коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

9.1.5 МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 144.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене, исплаћује се у висини минималне зараде утврђене Одлуком Социјално економског савета, односно Владе Републике Србије, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се исплаћују

из зараде.

Члан 145.

Послодавац, минималну зараду из претходног члана, може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплату минималне зараде.

9.2 НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 146.

Запослени има право на накнаду зараде, у висини просечне зараде исплаћене у последњих 12 месеци, за време одсуствовања са рада и то у следећим случајевима :

1. коришћење годишњег одмора ;
2. плаћено одсуство утврђеног Законом и овим Уговором ;
3. одсуство са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни ;
4. прекид рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца ;
5. када одбије да ради, ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду ;
6. одлазак на војну вежбу и одазивање на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено ;
7. стручно оспособљавање и усавршавање ради потреба процеса рада и стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца ;
8. одлазак на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца ;
9. присуствовање седницама државних органа и њених тела, седницама органа синдиката у својству члана ;
10. учешће на радно производном такмичењу ;
11. за давање крви.

Члан 147.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, и то у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном

болешћу до 30 дана, и то у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

9.3 ДРУГА ПРИМАЊА

9.3.1 ДРУГА ПРИМАЊА КОЈА НЕМАЈУ КАРАКТЕР ЗАРАДЕ

Члан 148.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини 3 зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од 3 просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког Завода за послове статистике на дан исплате.

Члан 149.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај :

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице ;
2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице ;
3. здравствене рехабилитације запосленог ;
4. настанак теже инвалидности запосленог ;
5. набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице ;
6. помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља ;
7. за рођење детета ;
8. помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа ;
9. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова на радном месту на које је распоређен у висини 100% просечне нето зараде у Републици Србији ;
10. у случају штете настале дејством више силе.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 1÷7. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са обезбеђеним средствима, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Под чланом уже породице из тачке 8. става 1. овог члана сматрају се: родитељ, супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и усвоитељ.

Члан 150.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 12 година поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се

уређује порез на доходак грађана.

Члан 151.

Послодавац је дужан да обезбеди средства за финансирање :

1. поклона запосленим женама поводом 8. марта - Дана жена ;
2. прославе славе предузећа ;

Средства из овог члана обезбеђују се финансијским планом пословања.

Члан 152.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, и то:

1. за 10 година - у висини 1 зараде ;
2. за 20 година - у висини 1.5 зараде ;
3. за 30 година - у висини 2 зараде ;
4. за 40 година - у висини 3 зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 153.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице рада - оснивања предузећа у износу који се утврди у Програму пословања за ту годину.

Члан 154.

Послодавац обезбеђује запоселнима, у складу са финансијским могућностима, зајам за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених у висини до 1 просечне зараде у Граду Пожаревцу по последњем објављеном податку Републичког Завода за статистику из децембра месеца претходне године.

Зајам се одобрава са роком враћања до 6 месеци, а што се уређује уговором између послодавца и запосленог.

Нови зајам се не може исплатити пре исплате раније одобреног зајма.

На зајам се не обрачунава камата.

9.4 НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 155.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин.

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.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада износи 20% просечне зараде у

Члан 156.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора и то :

1. у целости, у висини просечно исплаћене нето зараде у Републици Србији по последњем објављеном податку Републичког Завода за статистику из децембра месеца претходне године или
2. 1/12 месечно у висини просечно исплаћене нето зараде у Републици Србији по последњем објављеном податку Републичког Завода за статистику из децембра месеца претходне године.

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

Члан 157.

Запослени има право на накнаду трошкова и то :

1. за превоз на рад и са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају ;
2. за време проведено на службеном путу у земљи - дневницу у висини од 5% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике ;
3. за ноћење на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије ;
4. за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага ;
5. за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова ;
6. за време проведено на службеном путовању у иностранству - дневница у висини утврђеној уредбом о накнади трошкова и отпремнине Државних службеника и намештеника („сл.гласник РС“ бр.98/2007);
7. за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру ;
8. за повећане трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и трошкове исхране и смештаја.

Члан 158.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне

претплатне карте запослени има право на надокнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова, под условом да запослени станује на удаљености већој од 1 km од радног места.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка на рад и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линије и растојања које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Послодавац по правилу врши накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада куповином месечне претплатне карте на почетку месеца за наредни месец, за релације где је то омогућено.

Изузетно, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

Члан 159.

Послодавац је дужан да од овлашћених превозника обезбеди потврде о цени појединачних карата и претплатних карата.

Запослени је дужан да послодавцу да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак на рад и одлазак са рада и фотокопију личне карте.

10. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 160.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач, на предлог Директора и колегијума директора.

Репрезентативни синдикати су овлашћени да по спроведеном поступку, предложе Директору и колегијуму директора, лице из редова запослених за члана Надзорног одбора.

Члан 161.

Репрезентативни синдикати учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа, и има право давања мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 162.

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

11. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

11.1 ОПШТЕ ОДРЕДБЕ О ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 163.

Радни однос престаје :

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

Члан 164.

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

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

11.2 СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 165.

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

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

11.3 ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 166.

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

Отказ Уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених Законом, општим актом, овим Уговором или Уговором о раду, запослени има сваправа из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

11.4 ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 167.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом о раду.

Члан 168.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају става 2. овог члана упозорење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

Послодавац може да, у случају да постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, у упозорењу запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 169.

Послодавац је дужан да упозорење из претходног члана овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

11.5 ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА

Члан 170.

Уговор о раду отказује се решењем и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са Законом.

Члан 171.

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

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

Члан 172.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са Законом.

11.6 У СЛУЧАЈУ ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 173.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 90 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за максимално 10% од укупног броја запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе послодавац када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 6% запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 174.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и

републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 175.

Програм нарочито садржи :

1. разлоге престанка потребе за радом запослених ;
2. укупан број запослених код послодавца ;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају ;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених које заједничке утврђују репрезентативни синдикат и послодавац ;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере ;
6. средства за решавање социјалноекономског положаја вишка запослених ;
7. рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења. Програм доноси Надзорни одбор предузећа.

Члан 176.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 177.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности :

1. запосленој за време трудноће или са дететом до 2 године старости ;
2. запосленом самохраном родитељу ;
3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет ;
4. ако оба брачна друга раде у истом предузећу, једном од брачних другова ;
5. Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења, економских тешкоћа или организационих промена.
6. запослени који једини ради у породици ;
7. запосленом инвалиду који је инвалидност стекао радом код послодавца.

Члан 178.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односукод послодавца код кога остваруји право на отпремнину.

Члан 179.

Директор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од утврђених овим уговором.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу решавања технолошког вишка обезбеђују из буџета оснивача, критеријуми за утврђивање висине примењиваће се из Програма за решавање технолошког вишка запослених, који закључи оснивач и репрезентативни синдикати.

12. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 180.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада :

1. уколико је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене овим Уговором или Уговором о раду ;
2. уколико је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за изјашњење запосленог на упозорење послодавца.

Члан 181.

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

Члан 182.

Удаљење запосленог са рада из члана 180. став 1 и 2 овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду или изрекни другу меру ако за то постоје оправдани разлози.

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

кривичног поступка.

Члан 183.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 180. и 181. овог Уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 180. овог Уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 184.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 165 и 166 Закона о раду, припада разлика између износа накнаде зараде по основу чл. 168 Закона о раду и пуног износа основне зараде, и то :

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности ;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 179.ст.2. и 3. Закона о раду.

Члан 185.

Послодавац може запосленом због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, уместо отказа уговора о раду да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из претходног става може се изрећи у трајању од једног до три радна дана.

13. РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 186.

У Предузећу се могу ангажовати лица за обављање послова ван радног односа закључивањем следећих уговора :

1. о привременим и повременим пословима ;
2. о делу ;
3. о стручном оспособљавању и усавршавању ;
4. допунском раду;
5. волонтерски рад.

Уговори из става 1. овог члана закључују се у писменом облику, сагласно одредбама Закона о раду и Законом о волонтирању.

14. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 187.

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

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

Забрана конкуренције односи се на послове из основне делатности послодавца.

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

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

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

15. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 188.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу - у складу са Законом и овим Уговором.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија коју образује послодавац, у складу са општим актом и овим Уговором.

Члан 189.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

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

Пријава из става 2. овог члана, нарочито, садржи: име и презиме запосленог који

је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 190.

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.

Директор образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 191.

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

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

Члан 192.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

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

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

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

Директор може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 193.

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

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у

вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 194.

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

16. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

16.1 ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 195.

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

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Запосленом се у писменом облику лично доставља сваки позив, обавештење, решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да је исто примио.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3. достава се врши слањем препоручене пошिल्ке или телеграма на последњу адресу коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната, или се достава не може извршити слањем препоручене пошिल्ке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли предузећа, а по протеклу рока од три дана сматра се да је достављање запосленом извршено.

16.2 ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 196.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

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

Уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 197.

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

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

Члан 198.

У случају било какве промене власништва над предузећем (продаје, уласка стратешког партнера, докапитализације...) синдикати морају бити консултовани, а послодавац следбеник и оснивач се обавезују да ће задржати основну делатност, као и да ће својим улагањем створити услове за рад и раст зарада.

У случају било какве потребе за реструктурирањем предузећа због његовог даљег развоја, обавезан је одговарајући план (бизнис или инвестициони план), одобрен од стране Надзорног одбора и синдиката.

Послодавац следбеник се обавезује да ће у договору са пословодством и синдикатом обезбедити да сваки од запослених у периоду важења овог Уговора, добије одговарајући посао сходно његовој стручној спери, знању и способностима.

Обавеза је послодавца следбеника да у договору са пословодством предузећа и синдикатом утврди нову цену рада за најједноставнији рад, с тим што она не може бити нижа од већ достигнуте и да од трећег месеца уласка у предузеће исту увећа за 20%, а од шестог месеца за још 10% у односу на затечено стање.

Послодавац следбеник се обавезује да поштује сва стечена права запослених (топли оброк, накнада превоза, регрес за годишњи одмор, заштита на раду, јубиларне награде и др.) и омогући учешће радника у управљању предузећем.

17. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 199.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог Уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

Члан 200.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

18. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 201.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 202.

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

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

Члан 203.

Послодавац је о дужан :

1. да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна ;
2. да омогући председнику - поверенику репрезентативних синдиката код послодавца, представнику репрезентативног синдиката на нивоу Града или Републике изабраног у органе Синдикалне централе , да спроводиле све активности и задатке, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из Закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде ;
3. да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, у складу са законом
4. да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (не репрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са Законом ;
5. да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена ;

6. да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани ;
7. да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи ;
8. да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Надзорног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених ;
9. да обезбеди друге услове за нормалан рад и функционисање синдиката на основу закљученог споразума послодавца и синдиката.

Члан 204.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време трајања мандата има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 205.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника репрезентативних синдиката за време обављања функције, ако представник запослених поступа у складу са Законом, општим актом и Уговором о раду, и то: представнику запослених у надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова репрезентативних синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са Законом, општим актом и Уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Члан 206.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину. Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

19. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 207.

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

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

Члан 208.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

Послодавац је дужан да о утврђеном минимуму процеса рада обавести све кориснике преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 209.

Уколико се због необезбеђења права, из Посебних колективних Уговора и Колективног уговора код послодаваца, организује штрајк, спроводиће се у складу са Законом а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са Законима.

20. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 210.

Овај уговор Закључује оснивач, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац који га и потписују.

Одредбе овог Уговора се непосредно примењују на све запослене у Јавном предузећу "Топлификација" Пожаревац, осим на директора - послодавца, који закључује Уговор о раду са органом који га именује.

Учесници овог Уговора се обавезују да ће, примењивати и предузимати мере у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог колективног уговора и да ће својим ангажовањем утицати на остваривање основних циљева Колективног уговора.

Овај Уговор и други општи акт послодавца и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за комуналне делатности, као и Посебним колективним уговором за јавно и јавна комунална предузећа Града Пожаревца.

Члан 211.

Овај Уговор се закључује на период од 3 године.

По истеку рока из става 1. овог члана Уговор престаје да важи ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју - продуже му дејство - најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Овај Уговор може престати споразумом свих учесника или отказом пре истека рока на који је закључен у ком случају се он примењује најдуже још 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 212.

Уколико дође до спора међу учесницима у преговарању стране у спору су дужне да заједнички поднесу предлог, у року од 3 дана од дана настанка спора, Агенцији за учешће миритеља у колективном преговарању у циљу пружања помоћи и спречавања настанка спора.

Ако стране у спору не поднесу предлог Агенцији, дужне су да је о томе обавесте, те ће Директор Агенције, по службеној дужности покренути поступак мирења и

одредити миритеља из Именика.

Поступак мирења у колективном спору води се пред Одбором за мирење.

Одбор чине по један представник страна у спору и миритељ који је председавајући Одбора.

По окончању поступка мирења, миритељ закључује расправу и са члановима Одбора доноси Препоруку о начину решавања спора. Препорука не обавезује стране у спору.

21. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 213.

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

Члан 214.

За праћење примене и тумачење одредби овог Уговора надлежна је Комисија коју именује Градоначелник града, а сачињавају је по два представника потписника овог Уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких 6 месеци доставља извештај о примени овог Уговора.

Закључци и тумачења донети на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању Колективног уговора код послодаваца.

Члан 215.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на које је и закључен.

Члан 216.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе Закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности Града Пожаревца.

Члан 217.

Овај Уговор објавиће се у "Службеном гласнику Града Пожаревца".

Члан 218.

Овај Уговор ступа на снагу и примењују се 8 дана по објављивању у "Службеном гласнику Града Пожаревца".

У Пожаревцу, _____ / _____ / 2018. године

Град Пожаревац

дипл.правник

Градоначелник Бане Спасовић

ЈП „Топлификација“ Пожаревац

Директор Дејан Дачић дипл.правник

Синдикална организација

ЈП „Топлификација“

Председник Ненад Ковачевић

Синдикат радника Топлификације

Председник Горан Јелечић