



www.aleksinac.org

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ

Година **XXX** Бр. **16**

24. мај 2021. године

Бесплатан примерак

На основу члана 247. Закона о раду (“Сл. Гласник РС”, број 24/05 и 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017/одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), а у вези Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на Територији Републике Србије („Сл.Гласник РС“, бр. 27 од 18.марта 2015, број 36 од 13 априла 2017 - Анекс I, број 5 од 19.јануара 2018- Анекс II, број 94 од 27.децембра 2019 - Анекс III и број 142 од 25 новембра 2020 - Анекс IV), председник општине Алексинац, репрезентативни синдикати у ЈКП “Водовод и канализација” Алексинац и директор ЈКП “Водовод и канализација” Алексинац, дана 24.05.2021. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА “ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА” АЛЕКСИНАЦ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) на основу Закона о раду Републике Србије, других посебних закона и прописа, у складу са ратификованим међународним конвенцијама, уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Јавном комуналном предузећу “Водовод и канализација” Алексинац (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Оснивач, у смислу овог Колективног уговора, је општина Алексинац.

Члан 2.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код Послодавца, као и на запослене који су упућени на рад у иностранство од стране Послодавца.

Одредбе овог Уговора примењују се и на директора Послодавца.

Члан 3.

Овим Уговором утврђују се, по правилу већа права и повољнији услови рада за запослене, од права и услова утврђених у Закону о раду Републике Србије, другим посебним законима и прописима и колективним уговорима, као и друга права која нису утврђена Законом о раду Републике Србије, другим посебним законима и прописима и колективним уговорима ако је то повољније за запослене, осим ако Законом о раду Републике Србије, другим посебним законима и прописима и колективним уговорима није другачије одређено.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених и Послодавца, као и на међусобне односе учесника овог Уговора који нису регулисани овим Уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду Републике Србије, одредбе других посебних закона и прописа, колективних уговора и општих аката Послодавца.

На права, обавезе и одговорности Запослених и Послодавца као и на међусобне односе учесника овог Уговора који су регулисани овим Уговором а у супротности су са одредбама Закона о раду Републике Србије, одредбама других посебних закона и прописа, колективних уговора непосредно се примењују одредбе Закона о раду Републике Србије, одредбе других посебних закона и прописа, колективних уговора и општих аката Послодавца.

Члан 5.

Учесници овог Уговора сагласни су да, уколико се одредбама Закона о раду Републике Србије, одредбама других посебних закона и прописа, колективних уговора, општих аката Послодавца, утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова рада утврђених овим Уговором, те одредбе се непосредно примењују одмах по њиховом ступању на снагу.

Члан 6.

Учесници овог Уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог Уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа Запослених и опстанку Послодавца.

Члан 7.

Уколико поједине одредбе Уговора о раду утврђују неповољније услове рада од услова рада утврђених Законом и овим Уговором, односно уколико се поједине одредбе Уговора о раду заснивају на нетачном обавештењу од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима Запосленог сматрају се

ништавим.

У случају из предходног става непосредно се примењују Закон и овај Уговор.

Члан 8.

Послодавца, као Послодавца у смислу овог Уговора, заступа директор Послодавца.

Уколико Запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да истом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права која непосредно проистичу из радног односа Запосленог.

Члан 9.

У делу права, обавеза и одговорности запослених, овим Уговором уређује се:

- ⑩ заснивање радног односа;
- ⑩ образовање и стручно усавршавање;
- ⑩ радно време;
- ⑩ одмори и одсуства;
- ⑩ заштита запослених;
- ⑩ зарада, накнада зараде и друга примања;
- ⑩ права запослених код промене послодавца;
- ⑩ вишак запослених;
- ⑩ забрана конкуренције;
- ⑩ накнада штете;
- ⑩ удаљење запосленог са рада;
- ⑩ измена уговора о раду;
- ⑩ престанак радног односа;
- ⑩ остваривање и заштита права запослених;
- ⑩ услови за рад синдиката;
- ⑩ решавање спорова;
- ⑩ остваривање права на штрајк и друга питања.

Члан 10.

Овај Уговор обавезује и запослене код Послодавца који нису чланови синдиката – потписника овог Уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 11.

Радни однос код Послодавца може да заснује лице које има најмање 15

година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Законом, односно Правилником Послодавца о организацији и систематизацији послова.

Члан 12.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца 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.

Трошкови лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која нису на евиденцији незапослених који води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 13.

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, утврђеним Правилником.

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 може 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.

Особа са инвалидитетом радни однос заснива под условима и на начин утврђен Законом о раду, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 14.

Пре него што са изабраним кандидатом закључи Уговор о раду Послодавац је дужан да то лице усмено обавести о :

- 1) Послу који ће обављати
- 2) Условима рада код Послодавца
- 3) Правима и обавезама Запосленог из радног односа тако што мора поштовати организацију рада и пословање код Послодавца као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног однос.

Уговор о раду

Члан 15.

Радни однос код Послодаваца заснива се Уговором о раду који потписују Запослени и Послодавац.

Уговор о раду закључују директор Послодаваца и Запослени, у три примерка од којих један узима Запослени а два примерка задржава Послодавац.

Уговор о раду закључује се пре ступања Запосленог на рад, у писаној форми, ако Послодавац са Запосленим не закључи Уговор о раду у писаној форми сматра се да је Запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговором о раду утврђује се датум ступања Запосленог на рад.

Уговор о раду закључује се на одрђено или неодређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се Уговором о раду на неодређено време.

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

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

- ⑩ назив и седиште Послодаваца;
- ⑩ лично име и презиме Запосленог, место пребивалишта, односно боравишта Запосленог;
- ⑩ врсту и обим стручне спреме, односно образовања Запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
- ⑩ назив и опис послова које Запослени треба да обавља;
- ⑩ место рада;
- ⑩ врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- ⑩ трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- ⑩ дан почетка рада;
- ⑩ радно време (пуно, непуно или скраћено);
- ⑩ новчани износ основне зараде на дан закључења Уговора о раду;
- ⑩ елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања Запосленог;
- ⑩ рокове за исплату зараде и других примања на које Запослени има право
- ⑩ трајање дневног и недељног радног времена;

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и овог Уговора.

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

Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова.

За време пробног рада Послодавац и Запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком од најмање пет радних дана.

Приликом отказа Уговора којим је уговорен пробни рад Послодавац је дужан да у Решењу о отказу образложи отказ овог Уговора, док Запослени нема ову врсту обавезе.

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

Оцену радних и стручних способности Запосленог на пробном раду даје директор Послодавца или непосредни руководиоца Запосленог ако га директор за то писмено овласти непосредно пре истека Уговора о пробном раду.

Радни однос на одређено време

Члан 18.

Радни однос на одређено време заснива се за обављање послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може да траје дуже од 24 месеца.

Послодавац може закључити један или више Уговора о раду са истим Запосленим на основу којих се радни однос заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом рада не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време може да се закључи и са дужим трајањем од 24 месеца и то:

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

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

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

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

5) са незапосленим коме до испуњења једног услова за оставривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијско инвалидском осигурању.

Радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако је Уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду Републике Србије или ако Запослени настави да ради најмање пет радних

дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи за обављање послова са повећаним ризиком само ако Запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе у складу са Законом.

Поменути радни однос може се заснивати и на неодређено и на одређено време.

Лица која заснују радни однос за обављање послова са повећаним ризиком дужна су да иду на периодичне здравствене прегледе ради контроле свог здравственог стања и утврђивања да ли и даље могу да обављају те послове.

Приправници

Члан 20.

Послодавац може да закључи Уговор о раду са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено Законом или Правилником Послодавца о организацији и систематизацији.

Приправнички стаж траје:

- Ⓢ за запослене са средњом стручном спремом - шест месеци,
- Ⓢ за запослене са вишом стручном спремом - девет месеци,
- Ⓢ за запослене са високом стручном спремом - годину дана.

Уговором о раду који се закључује са приправником уређују се обавезе приправника да полаже приправнички испит и начин и поступак полагања приправничког испита.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са Законом, општим актом и Уговором о раду.

III ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 21.

Послодавац је дужан да Запосленом омогући образовање и стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања обезбеђују се из

средстава Послодавца и других извора, у складу са Законом и општим актом.

У случају да Запослени одбије или прекине образовање дужан је да трошкове надокнади Послодавцу, осим у случајевима више силе, болести или трајне инвалидности и неспособности за обављање тог посла или одустајања од алтернативне запослености када се ради о раднику и вишку запослених.

Међусобна права и обавезе Послодавца и Запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се Уговором.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом није другачије одређено.

Пуно радно време млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 36 часова недељно.

Непуно радно време

Члан 23.

Непуно радно време је радно време краће од радног времена одређеног у члану 22. овог Уговора.

Послови са непуним радним временом не могу се утврдити са мање од 36 часова недељно.

Скраћено радно време

Члан 24.

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним Законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље Запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност Запосленог, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

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

Прековремени рад

Члан 25.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

Члан 26.

Послодавац не може увести обавезу прековременог рада Запосленом млађем од 18 година, као и у случајевима ако:

1) за ноћни прековремени рад није обезбедио Запосленом превоз од места становања до места рада и назад, осим ако је обезбеђен редован превоз који омогућава благовремени превоз Запосленог;

2) пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди неопходна средства заштите на раду;

3) ако такав рад по налазу здравственог органа може погоршати здравствено стање Запосленог.

Члан 27.

Послодавац је у обавези да унапреди организацију рада, тако да:

1) не дозволи физичку и психичку преоптерећеност запослених којима је одређен прековремени рад;

2) терет, сложеност, обим и хитност послова равномерно распореди на све запослене, на истим или сличним пословима унутар организационе целине.

Распоред радног времена

Члан 28.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана,

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан траје осам часова.

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

Одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена у оквиру радне недеље доноси директор Послодавца.

Послодавац је дужан да обавести Запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред тј. пре промене распореда радног времена, осим у случајевима увођења прековременог рада.

Изузетно Посодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Прерасподела радног времена

Члан 29.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време Запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена Запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину, односно може да траје и дуже од 6 месеци, а најдуже 9 месеци.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 30.

Рад који се обавља у времену између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Члан 31.

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

Запослени који најмање трећину свог радног времена код Послодавца обавља у различитим сменама је Запослени који ради у сменама.

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.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Дневни и недељни одмор

Члан 32.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада (дневни одмор) у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

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 десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

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

Члан 33.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 31. овог Уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

Запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању у смислу става 1. овог члана има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часова непрекидно.

Годишњи одмор

Члан 34.

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

Под непрекидним радом подразумева се време проведено на раду, као и време одсуствовања са рада уз накнаду зараде (боловање, плаћено одсуство, породилско одсуство, одсуство ради неге детета и сл).

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 о раду.

Члан 35.

Запосленом који у календарској години има годину дана рада обезбеђује се коришћење годишњег одмора у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

При одређивању трајања годишњег одмора, законски минимум од најмање 20 радних дана увећава се према следећим критеријумима, и то:

- ⓐ по основу доприноса на раду;
- ⓐ по основу услова рада;
- ⓐ по основу радног искуства;
- ⓐ по основу стручне спреме запосленог;
- ⓐ по основу инвалидности и
- ⓐ по основу родитељства.

Члан 36.

По основу доприноса на раду, односно сложености послова годишњи одмор запосленог увећава се, и то:

- за послове за које се захтева I или II степен стручне спреме - 1 радни дан;
- за послове за које се захтева III или IV степен стручне спреме - 2 радна дана;
- за послове за које се захтева VI степен стручне спреме - 3 радна дана
- за послове за које се захтева VII степен стручне спреме - 5 радна дана
- за послове руководиоца организационих делова Послодавца - 5 радна дана.

По основу услова рада, годишњи одмор запосленог увећава се, и то:

- ⓐ за послове возача теретних моторних возила, возача специјалних комуналних возила, грађевинске и друге механизације, послове машинског и електро одржавања и одржавања возила и остале механизације – 2 радна дана;
- ⓐ за послове који се претежно обављају на отвореном простору (изградња и одржавање водоводне и канализационе мреже и читавање мерних уређаја, послови инкасаната на терену), за послове који се обављају у сменама и за ноћни рад – 3 радна дана;
- за послове на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем или на којима је скраћено радно време - 4 радна дана;

По основу радног искуства, годишњи одмор запосленог увећава се, то:

- ⓐ до 5 година радног искуства 1 радни дан;
- ⓐ са навршених 5 до 15 година радног искуства 2радна дана;
- ⓐ са навршених 15 до 25 година радног искуства 3радна дана;
- ⓐ преко 25 година радног искуства 4 радна дана.

По основу доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца :

- за остварене изузетне резултате 5 радних дана;

– по основу родитељства, самохраном родитељу са једним или више деце до 14 година старости годишњи одмор увећава се 2 радна дана.

Члан 37.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 60 година живота и Запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 55 година живота, као и Запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана за годину дана рада.

Члан 38.

Годишњи одмор се утврђује сабирањем дана по свим критеријумима из члана 36. овог Уговора по којима Запосленом припада право на увећање годишњег одмора, с тим да, независно од права на увећање годишњег одмора по тим критеријумима, годишњи одмор, осим изузетка из члана 37. овог Уговора, не може да траје дуже од 30 радних дана.

Члан 39.

Решење о годишњем одмору, поред наведеног укупног броја радних дана годишњег одмора, садржи и број дана годишњег одмора по сваком од критеријума из члана 36. овог Уговора.

Члан 40.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 35. овог Уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години, у којој је засновао радни однос.

Годишњи одмор користи се једнократно или два или више делова.

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

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

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

Члан 41.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе Запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба.

На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора, Запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора, најмање 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора, изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев

Запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Ако Послодавац не достави Запосленом решење, сматра се да је Запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Члан 42.

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

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

Плаћено одсуство

Члан 43.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 (седам) радних дана у току календарске године у случају:

1. ступање брака 5 радних дана,
2. порођаја супруге или усвојење детета 5 радних дана
3. склапања брака и порођај другог члана уже породице 3 радна дана,
4. смрти члана уже породице 5 радних дана,
5. смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
6. теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи 5 радних дана,
7. селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта 2 радна дан
8. селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта 3 радна дана
9. полагање испита у оквиру стручног усавршавања и образовања које захтева процес рада до 6 радних дана
10. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана,
11. упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених који раде на пословима са повећаним ризиком 7 радних дана,
12. учествовања на спортским и радно производним такмичењима 5 радних дана
13. Добровољно давање крви, рачунајући и дан давања крви 2 узастопна радна дана

Чланом уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и други сродници који живе у заједничком породичном домаћинству са Запосленим.

Плаћено одсуство запосленом се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о

постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Неплаћено одсуство

Члан 44.

Запосленом се, на образложени захтев, може одобрити неплаћено одсуство уколико оно не ремети процес рада код Послодавца.

Директор Послодавца доноси решење којим одлучује о захтеву Запосленог и утврђује дужину трајања на основу образложеног захтева Запосленог и потреба Послодавца да одржи несметан процес рада.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство код Послодавца када то не ремети процес рада у случају :

- 1) посете брачног друга који је на рад у иностранству – до 3 месеца;
- 2) регулисања породичних, имовинско правних и других послова – до месец дана;
- 3) у другим случајевима за које директор Послодавца одлучи да је Запосленом потребно одобрити неплаћено одсуство - до 6 месеци.

Члан 45.

За време неплаћеног одсуства Запосленом мирују права и обавезе из радног односа у складу са Законом.

Мировање радног односа

Члан 46.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза ако одсуствује са рада због :

- 1) одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
- 2) упућивање на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно – техничке или просветно културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца;
- 4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
- 5) издржавање 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 истека разлога за мировањем права и обавеза врати на рад код Послодавца.

Права из става 1. и 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.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и спровођење стандарда безбедности и здравља на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, Директивом ЕУ 391, прописима, мерама и нормативима безбедности и здравља на раду, актом о процени ризика за радна места и радну околину и овим Уговором.

За рад на пословима који су Правилником о организацији и систематизацији, актом о процени ризика за радно место и радну околину утврђени као послови с повећаним ризиком по живот и здравље запослених, Послодавац прописује обавезна заштитна средства, и обезбеђује њихову редовну набавку, периодичне лекарске прегледе, врши обуку за безбедан и здрав рад.

Члан 48.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом.

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

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

Члан 49.

Запослени има право :

ⓐ да при распоређивању на одређене послове буде упознат с ризицима, опасностима и штетностима;

ⓑ да одбије да ради на одређено место ако му прети 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.

Члан 50.

Запослени је дужан :

ⓐ да ради с пуном пажњом у циљу обезбеђивања сигурности живота и здравља као и живота и здравља осталих запослених на које његов рад може да има штетно дејство;

ⓑ да поштује мере и нормативе безбедности и здравља на раду;

ⓒ да правилно рукује оруђем за рад;

ⓓ да поступа према упутству произвођача за безбедан рад;

⑩ да се стара о спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду.

Члан 51.

Послодавац је дужан да осигура све запослене од повреда на раду и професионалних обољења у вези с радом, губитка радне способности и смрти, колективном полисом осигурања код осигуравајућег друштва за време обављања редовне делатности.

Заштита личних података

Члан 52.

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

Лични подаци који се односе на Запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом.

Личне податке о запосленима обрађује и користи и доставља трећим лицима само запослени кога овласти директор.

Заштита омладине

Члан 53.

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

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна;
- 3) који би на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље.

Заштита материнства, породилшко одсуство и одсуство ради неге детета

Члан 54.

Запослена за време трудноће и Запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета.

Послодавац је дужан да Запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом одређених од

стране изабраног лекара у складу са Законом, о чему је дужна да благовремено обавести Послодавца.

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуство ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду Запосленој у току трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, као и одсуства ради посебне неге детета, осим у случајевима предвиђеним Законом.

Заштита особа са инвалидитетом и Запосленог са здравственим сметњама

Члан 55.

Послодавац је дужан да Запосленом инвалиду рада обезбеди посао према преосталој радној способности.

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Лице задужено за обављање послова безбедности и здравља на раду је у обавези да на захтев Запосленог спроведе код надлежног здравственог органа поступак утврђивања да ли постоје здравствене сметње и на које послове се Запослени може распоредити.

У случају да Запослени одбије да прихвати понуђени посао у смислу става 1. овог члана, Послодавац му може отказати Уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 56.

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

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

Ако Запослени живи сам, дужан је да потврду 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, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности Запосленог у складу са Законом.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 57.

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

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

Зарада Запосленог састоји се из:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса Запосленог пословном успеху Послодавца (награде бонуси и слично);
3. других примања по основу радног односа, у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду;

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

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

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

Члан 58.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за рад и учинак и увећане зараде.

Основна зарада

Члан 59.

Основна зарада утврђује се Правилником на основу услова потребних за рад на пословима за које је Запослени и закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основну зараду радног места чини производ вредности радног часа, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Коефицијенти послова зависе од :

- сложености посла
- потребне стручне спреме
- одговорности и
- услова рада

Члан 60.

Коефицијенте послова учесници овог Уговора обавезно усклађују приликом промене систематизације послова, укидања или отварања нових послова.

Директор је овлашћен да утврди коефицијент посла за посао за који коефицијент није утврђен овим Уговором, с тим што је дужан да коефицијент утврди у оквиру распона

најнижег и највишег коефицијента за одређену групу послова, при чему коефицијент за послове који се обављају под посебно тешким условима може бити додатно увећан за 5%.

Пре утврђивања коефицијента директор је дужан да о предложеном коефицијенту прибави мишљење репрезентативног синдиката, а репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави најкасније у року од 3 дана од дана пријема захтева за давање мишљења.

Уколико репрезентативни синдикат не достави мишљење у предвиђеном року сматраће се да је сагласан са предлогом директора.

Сви послови који се обављају код Послодавца груписани су у осам група.

За сваку групу послова утврђује се најнижи, највиши и просечан коефицијент, и то:

Група посла	Најнижи	Највиши	Просечни
I група,	1,00	1,20	1,150
II група,	1,15	1,30	1,225
III група,	1,23	1,50	1,365
IV група,	1,27	1,60	1,435
V група,	1,40	1,70	1,550
VI група,	1,60	2,00	1,800
VII група	2,00	2,60	2,200
VIII група	2,60	3,00	2,800

Напред наведеним коефицијентима вредновани су и услови рада који се односе на рад на терену, рад у сменама, рад у турнусу, рад ноћу и други услови рада који могу бити штетни по здравље Запосленог.

Члан 61.

На основу критејума из члана 59. став 3. Колективног Уговора, сви послови код Послодавца разврставају се у следеће групе и са следећим распоном коефицијената

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката.

Обухвата послове НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,00 до 1,20**.

ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове НК радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови обезбеђивања објеката и други најједноставнији послови из области комуналних делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,15 до 1,30**.

ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове и разноврсне послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада као и одржавање водоводне и електро мреже.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,23 до 1,50**.

ЧЕТВРТА ГРУПА

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

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,27 до 1,60**.

ПЕТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, високо квалификованих радника запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, а који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,40 до 1,70**.

ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, високо квалификованих радника запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, а који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

За поједине послове из ове групе потребне су студије првог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању до четири године (VI 1 степен стручне спреме (виша стручна спрема)).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **1,60 до 2,00**.

СЕДМА ГРУПА

Обухвата сложене послове за које се захтевају студије првог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању до четири године (VI 1 степен стручне спреме (виша стручна спрема) као и студије другог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године (VII 1 степен стручне спреме - високе стручне спреме)

Ова група послова обухвата послове као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процесом рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **2,00 до 2,60**.

ОСМА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове за које се захтевају студије првог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању до четири године (VI 1 степен стручне спреме (виша стручна спрема) као и студије другог степена академске студије (мастер академске студије, мастер струковне студије), односно на основним студијама у трајању од најмање четири године (VII 1 степен стручне спреме - високе стручне спреме)

Ова група обухвата најсложеније послове као што су послови помоћника директора, руководиоца погона за прераду воде, руководиоца погона за дистрибуције воде, руководиоца сектора и друге сродне послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од **2,60 до 3,00**.

У оквиру распона коефицијената из претходног става овог члана, код Послодавца се утврђују следећи коефицијенти за утврђивање основне зараде запослених, и то:

I ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,00 ДО 1,20	
ХИГИЈЕНИЧАР	1,10
II ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,15 ДО 1,30	
СЛУЖБЕНИК ОБЕЗБЕЂЕЊА	1,15
НК РАДНИК	1,18
НК РАДНИК НА ППВ „Бресје“	1,18
НК РАДНИК НА СПЕЦИЈАЛНИМ ВОЗИЛИМА И ОДРЖАВАЊУ КАНАЛИЗАЦИЈЕ	1,30
III ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,23 ДО 1,50	
ВОЗАЧ ТРАКТОРА	1,30
ГРАЂЕВИНСКИ РАДНИК	1,34
ЧУВАР ПОМОЋНИК МАЈСТОРА	1,34
РУКОВОАОЦ ЛАКИХ ГРАЂЕВИНСКИХ МАШИНА	1,34
РУКОВОАОЦ КОМАНДНОГ ПУЛТА	1,41
МАЈСТОР НА БРАНИ БОВАН	1,41
РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ МАШИНСКЕ ОПРЕМЕ	1,50
ЕЛЕКТРИЧАР НА ОДРЖАВАЊУ	1,50
ВОДОИНСТАЛАТЕР МОНТЕР	1,50
ВОДОИНСТАЛАТЕР МОНТЕР ЗА ПРИКЉУЧКЕ	1,50
IV ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,27 ДО 1,60	
ПОСЛОВНИ СЕКРЕТАР	1,31
КОНТРОЛОРИ ЧИТАЧИ	1,36
ПОМОЋНИ БЛАГАЈНИК У КАНЦЕЛАРИЈИ	1,36
АУТОМЕХАНИЧАР	1,47
ВОЗАЧ СПЕЦИЈАЛНИХ ВОЗИЛА	1,47
ВОЗАЧ ТЕРЕТНОГ МОТОРНОГ ВОЗИЛА	1,47
ВОЗАЧ И РУКОВОАОЦ ГРАЂЕВИНСКИХ МАШИНА	1,47
РЕФЕРЕНТ МАТЕРИЈАЛНОГ КЊИГОВОДСТВА	1,50
МАГАЦИОНЕР	1,50
ФИНАНСИЈСКИ РЕФЕРЕНТ	1,50
РЕФЕРЕНТ ФИНАНСИЈСКЕ ОПЕРАТИВЕ	1,50
РЕФЕРЕНТ ФАКТУРИСАЊА И ЕВИДЕНЦИЈЕ НАПЛАТЕ	1,50
РЕФЕРЕНТ ЗА ЕЛЕКТРОНСКУ ОБРАДУ ПОДАТАКА И ТЕЛЕКОМУНИКАЦИЈЕ	1,50
СМЕНСКИ ЛАБОРАТОРИЈСКИ ТЕХНИЧАР	1,53
ТЕХНИЧАР ЗА МИКРОБИОЛОШКУ АНАЛИЗУ ВОДЕ	1,53
V ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,40 ДО 1,70	
РЕФЕРЕНТ НАБАВКЕ	1,60
ВОДОИНСТАЛАТЕР БРИГАДИР	1,60
ВОДОИНСТАЛАТЕР БРИГАДИР ЗА ПРИКЉУЧКЕ	1,60

РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ ЕЛЕКТРО ОПРЕМЕ И ОПЕРАТОР ЗА ИНСТРУМЕНТЕ ЗА МЕРЕЊЕ И ДЕТЕКЦИЈУ	1,60
VI ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 1,60 ДО 2,00	
РЕФЕРЕНТ ОБРАЧУНА ЛИЧНИХ ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ И ГЛАВНИ БЛАГАЈНИК	1,60
РЕФЕРЕНТ ПРОДАЈЕ	1,60
РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ПРИКЉУЧКЕ И ЕВИДЕНЦИЈЕ	2,00
РУКОВОДИЛАЦ ОДЕЉЕЊА ЗА ОДРЖАВАЊЕ ВОДОВОДНЕ И КАНАЛИЗАЦИОНЕ МРЕЖЕ	2,00
РЕФЕРЕНТ ПРИНУДНЕ НАПЛАТЕ И ПРАВНИХ ПОСЛОВА	2,00
РУКОВОДИЛАЦ РАЧУНОВОДСТВА	2,00
VII ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 2,00 ДО 2,60	
РУКОВОДИЛАЦ ЗА ОДРЖАВАЊЕ МАШИНСКЕ И ЕЛЕКТРО ОПРЕМЕ НА ПОСТРОЈЕЊУ	2,50
ШЕФ МИКРОБИОЛОШКЕ ЛАБОРАТОРИЈЕ	2,50
РУКОВОДИЛАЦ КОМЕРЦИЈАЛНЕ СЛУЖБЕ	2,50
ШЕФ ХЕМИЈСКЕ ЛАБОРАТОРИЈЕ	2,55
VIII ГРУПА ПОСЛОВА СА РАСПОНОМ КОЕФИЦИЈЕНАТА ОД 2,60 ДО 3,00	
РУКОВОДИЛАЦ СЛУЖБЕ ОДРЖАВАЊА МЕХАНИЗАЦИЈЕ И ЗАШТИТЕ	2,60
РУКОВОДИЛАЦ СЕКТОРА ЗА ОПШТЕ И ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ	2,73
РУКОВОДИЛАЦ ФИНАНСИЈСКО КОМЕРЦИЈАЛНОГ СЕКТОРА	2,80
РУКОВОДИЛАЦ ПОГОНА ЗА ПРЕРАДУ ВОДЕ	2,87
РУКОВОДИЛАЦ ПОГОНА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ВОДЕ	2,87
ОДГОВОРНИ ИНЖЕЊЕР ЗА БРАНУ БОВАН И ОБЈЕКТА У ИЗГРАДЊИ	2,87
РУКОВОДИЛАЦ ТЕХНИЧКОГ СЕКТОРА	3,00

Члан 62.

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

Цена рада за најједноставнији посао утврђује се у месечном бруто износу за пун фонд радних сати, а може и по једном сату рада.

Остварени резултати рада

Члан 63 .

Основ за утврђивање зараде запосленог је и индивидуални радни учинак запосленог.

Зарада запосленог може бити већа или мања по основу оствареног индивидуалног радног учинка запосленог.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу техничких стандарда и норматива за резултате рада који се могу прецизно мерити, односно на основу оцене резултата рада.

Номативе и стандарде у смислу става 1. овог члана утврђује директор уз претходну сагласност репрезентативног синдиката.

Члан 64.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде и утврђених програмом пословања, највише до 1 % од утврђене висине средства за основне зараде за текући месец.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно изнад стандардног, може се увећати до 10%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак значајно испод стандардног може се умањити до 10 %.

Сматра се да је запослени остварио значајно већи радни учинак од стандардног, ако :

1. оствари значајно већи обим радних задатака од планираних ;
2. обави послове значајно изнад стандардног квалитета;
3. обави послове значајно пре рока, тачно и квалитетно ;
4. оствари значајно боље резултате од стандардних и превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења, возила и машина;
5. оствари значајно боље резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
6. уз редовно обављање својих послова, у значајном обиму, обави послове које други запослени није могао у року и квалитетно да изврши;
7. успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву или налогу;
8. у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима;
9. оствари значајан допринос у тимском раду;
10. буду прихваћене његове иновације и рационална решења ван стандардних и технички заштићених;
11. искаже ванредан напор у ванредним околностима.

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

1. током месеца оствари значајно мањи обим послова од планираних, односно договорених;
2. поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је значајно испод стандардног за ту врсту послова;
3. значајан део послова не обави у року;
4. послове обави значајно испод планираних стандарда или значајно изнад новматива трошкова.

Оцењивање обима послова врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у месецу за који се утврђује радни учинак запосленог;
- обима искоришћеног радног времена проведеног на раду у месецу за који се утврђује радни учинак запосленог.

Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитет извршеног посла са становишта одговарајућег прописа, технолошка упутства, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- сложеност извршених послова;
- стручност, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;
- поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- пословног односа према корисницима услуга;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

Члан 65.

Оцену резултата рада Запосленог у писаној форми даје директор или лице које он овласти, на образложен предлог непосредног руководиоца организационе јединице у којој Запослени обавља послове, односно другог руководиоца, у случају да Запослени обавља послове, по налогу тог руководиоца, а у складу са утврђеним нормативима, стандардима и критеријумима из члана 63. и 64. овог Колективног уговора.

Члан 66 .

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан најмање 110 % од основице;
- за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде најмање 26 % од основице;
- за прековремени рад најмање 26 % од основице;
- за укупне године радног стажа (у даљем тексту: минули рад), 0,5 % од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Зарада приправника

Члан 67.

Зарада приправника износи 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

Приправник има право на накнаду трошкова и других примања, у складу са Законом и овим Уговором.

Члан 68.

Зарада директора се уређује међусобним Уговором о уређивању права, одговорности и обавеза који закључују директор и Надзорни одбор Послодавца, а на основу акта оснивача предузећа о утврђивању коефицијента за обрачун зараде директора.

Члан 69.

Зарада запосленима исплаћује се у једном делу, најкасније до 30. у месецу за претходни месец.

Уколико исплата зараде, због немогућности обезбеђивања потребног износа новчаних средстава, није могућа у једном делу у року из става 1. овог члана, зарада запосленима може се исплатити у два дела, с тим да се први део мора исплатити до 20. у месецу за претходни месец у износу од најмање од 50% од зараде исплаћене у претходном месецу, а други део до 30. у месецу за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 70.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду :

- Ⓣ за рад на дан празника који је нерадни дан;
- Ⓣ ноћни рад;
- Ⓣ прековремени рад;
- Ⓣ минули рад.

Запослени има право и на топли оброк и регрес и друга примања која се сматрају зарадом.

Основица за обрачун ових увећања је минимална зарада Запосленог.

Минималну зараду Послодавац уводи својом одлуком тако да више нема обавезе анексирања Уговора о раду за случај да се са режима исплате редовне зараде прелази на минималну зараду.

Одлуку о увођењу минималне зараде, Послодавац може да донесе у случају поремећаја у пословању, и то када дође до озбиљног угрожавања ликвидности Послодавца у дужем временском периоду.

Накнада зараде

Члан 71.

Запослени има право на накнаду у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време:

- Ⓣ одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан (државни и верски празници);
- Ⓣ годишњег одмора;
- Ⓣ за дан крсне славе;

- ⓐ плаћеног одсуства;
- ⓑ одазивања на позив државног органа.

Члан 72.

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

- у висини до 65 % просечне зараде у 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако Законом није другачије одређено;
- у висини 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу ако Законом није другачије одређено.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100 % основице за обрачун накнаде утврђене законом због привременог одсуства са рада због потврђене заразне болести COVID -19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID -19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

1) за првих 30 дана одсуства са радам висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство из става 2. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад(дознака) у складу са законом.

За боловање преко 30 дана, породилшко одсуство и одсуство са рада радинеге детета, Запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом.

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60 % просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида до којег је дошло без кривице Запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Накнада трошкова

Члан 74.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и Уговором о раду и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на путу у иностранству;
- 4) за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако Послодавац није Запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 75.

Послодавац је дужан да Запосленом накнади трошкове за долазак и одлазак са рада.

Промена места становања Запосленог након закључења Уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова за долазак и одлазак са рада, које је Послодавац дужан да накнади Запосленом у тренутку закључења Уговора о раду, без сагласности директора у Послодавцу.

Члан 76.

Послодавац је дужан да Запосленом исплати накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству у висини утврђеној у складу са општим актом и Законом, а највише до неопорезивог износа.

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако Послодавац није Запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Дневна накнада за трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) припада Запосленом у висини стварних трошкова смештаја и исхране на основу приложеног рачуна.

Радам на терену сматра се рад од стране Послодавца организован на пословима основне делатности Послодавца изван места становања запослених и седишта Послодавца са организованим или неорганизованим смештајем, са дислокацијом моторних возила, прикључних и радних машина.

Радам на терену не сматра се рад Запосленог који сваки дан одлази и поново се враћа на терен на основу налога за рад на терену.

Накнада за рад на терену и дневница за службено путовање међусобно се искључују.

Уколико се накнада трошкова смештаја и исхране за рад на терену исплаћују у новцу, трошкови смештаја и исхране обрачунавају се на исти начин као при обрачуну накнаде трошкова на службеном путовању.

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленима на име накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима исплати дневно износ од 300,00 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се Запосленом према броју дана проведених на раду у току месеца за који се накнада за исхрану у току рада исплаћује.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

За накнаду трошкова за исхрану у току рада Послодавац може да плаћа ове трошкове у новцу или да обезбеди исхрану Запосленом на други начин (у ресторану, давањем ваучера за куповину у одређеној радњи и слично).

Ако је Послодавац обезбедио исхрану на други начин, мора да одреди која је новчана вредност исхране, собзиром да ова давања Запосленом представљају зараду.

Члан 79.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана увећава се за фиксни износ у складу са важећим Анексом III Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности.

Укупан износ регреса из става 1. и става 2. овог члана исплаћује се у висини од 1/12 уз месечни обрачун зараде запосленог .

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 80.

Запослени се не може одрећи права на исплату накнаде за исхрану у току рада и на исплату регреса за коришћење годишњег одмора нити му се ова права могу ускратити.

Члан 81.

Запослени који по одобрењу директора датом у налогу за службено путовање у циљу обављања посла, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, када Послодавац није у могућности да му обезбеди службени аутомобил има право на накнаду у висини од 10 % цене литра погонског горива сопственог возила за сваки пређени километар.

Друга примања

Члан 82.

Послодавац је дужан да исплати:

1. запосленом отпремнину при престанку радног односа, ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини од три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова према оргинал приложеном рачуну на име запосленог (за погребну опрему, превоз и трошкове упока на основу рачуна лица код кога је набављена погребна опрема, односно рачуна лица која су извршила наведене услуге), а највише до неопорезивог износа;
3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења.

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

Члан 83.

Запослени остварује право на јубиларну награду за непрекидан рад код Послодавца код кога остварује право на јубиларну награду, код Послодавца претходника у случају статусне промене као и код повезаних лица са Послодавцем.

Ради се о годинама рада за које Послодавац мора Запосленом да исплати јубиларну награду, и то за:

1. 10 година радног стажа - у висини од 1/2 просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
2. 20 година радног стажа - у висини од 1 просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
3. 30 година радног стажа - у висини од 1 ½ (једне ипо) просечне месечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Јубиларна награда након навршених пуних година рада из претходног става овог члана исплаћује се до 25. децембра текуће године.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор у Послодавцу.

Члан 84.

Послодавац може деци Запосленог старости до 15 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о празнику поводом кога ће се обезбеђивати поклони и о вредности поклона у случају из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 85.

Запослени има право на солидарну помоћ за случајеве:

- дуже или теже болести, инвалидности или здравствене рехабилитације Запосленог или члана његове уже породице – до износа трошкова (за набавку лекова, накнаду трошкова медицинских анализа и хирушких интервенција и набавке ортопедских и других медицинских помагала) према приложеним рачунима, а највише до неопорезованог износа;
- солидарну помоћ у случају уништења или оштећења објекта за становање Запосленог услед елементарних непогода или других ванредних догађаја, под условом да су уништење или оштећење објекта за становање Запосленог утврђени и констатовани записником и да је у истом записнику дата процена штете од стране комисије састављене од лица одговарајуће струке коју образује директор.
- у случају смрти Запосленог која је наступила као последица несреће на послу или професионалног обољења, Послодавац обезбеђује једнократну помоћ породици у висини троструке месечне зараде остварене у периоду од почетка године до месеца који претходи месецу у којем се врши исплата помоћи.

Чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и деца Запосленог.

Право на солидарну новчану помоћ у случају дуже или теже болести, инвалидности или здравствене рехабилитације Запосленог или члана његове уже породице може се остварити само на основу приложене медицинске документације овлашћене здравствене установе са мишљењем о потреби набавке лекова, односно потреби извршења одређених медицинских анализа и хирушких интервенција, или набавке ортопедских и других медицинских помагала, уколико ови трошкови нису покривени обавезним здравственим осигурањем и уз доказ о износу ових трошкова (уверење, фактура и сл.).

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси директор Послодавца.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ у складу са својим општим актом и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

- Ради ублажавања последица елементарних непогода или других непогода;
- Ради пружања помоћи породици умрлог запосленог;
- У другим случајевима одређених општим актом.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи исплаћује се у складу са важећим Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности.

Одлуку о начину исплате солидарне помоћи доноси Директор предузећа.

Члан 86.

У случају смрти Запосленог као последице повреде на раду, Послодавац може да додели финансијску помоћ, односно да стипендира децу Запосленог за време док су на редовном школовању.

Висина финансијске помоћи, односно стипендије из става 1. овог члана утврђује се за:

1. школовање у основној школи - у висини 40 % просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате финансијске помоћи;

2. школовање у средњем образовању - у висини 50 % просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате стипендије;

3. за школовање у вишем или високом образовању - у висини 70 % просечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије у месецу који претходи месецу исплате стипендије.

У случају смрти Запосленог као последице повреде на раду, Послодавац, у складу са потребама процеса рада, даје приоритет при заснивању радног односа код Послодавца, деци или брачном другу Запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду.

Члан 87.

О додели стипендије деци запослених из члана 86. овог Уговора одлуку доноси Надзорни одбор на писмени захтев законског заступника детета за малолетну децу, односно на захтев пунолетног детета Запосленог.

Уз захтев из претходног става подносилац захтева прилаже прописану јавну исправу да се дете Запосленог које тражи стипендују школује у одређеној средњој, или вишој школи или на факултету.

На основу Одлуке о додели стипендије између Послодавца и корисника стипендије односно његовог законског заступника закључује се уговор којим се регулишу права и обавезе Послодавца и примаоца корисника стипендије.

Члан 88.

Директор је дужан да размотри иницијативу синдиката за одобравање зајма запосленима ради набавке огрева, зимнице и уџбеника и да одговор синдикату у писаном облику достави у року од 15 дана од дана пријема иницијативе.

Зајам у смислу става 1. овог члана, директор може да одобри под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

- враћање зајма се врши из нето зараде Запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у наредном месецу;

- износ одобреног зајма се мора вратити до краја календарске године

- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 89.

Уз исплату месечне зараде запосленима, Послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених у износу од 1 % средстава исплаћених на име зараде.

Средства из става 1. овог члана уплаћују се на рачун организације репрезентативног синдиката код Послодавца, а коришћење средстава биће регулисано посебним актом Послодавца.

Ако код Послодавца има више репрезентативних синдиката, средства из претходног става Послодавац уплаћује на рачун репрезентативних синдиката у проценту који одговара броју чланова сваког од репрезентативних синдиката у односу на укупан број запослених.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 90.

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

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

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

Обрачун зараде, односно накнаде зараде из става 2. овог члана Послодавац је дужан да Запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

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

Обрачун зараде и накнада зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са Законом представљају извршну исправу.

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

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 91.

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

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

Евиденцију потписује директор или друго лице које директор овласти.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 92.

Послодавац може новчано потраживање према Запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом или уз пристанак Запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним Законом Послодавац може Запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, ако Законом није друкчије одређено.

VIII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 93.

У случају статусне промене, односно промене Послодавца, у складу са Законом, Послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 94.

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

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

Члан 95.

Послодавац претходник и послодавац следебеник дужни су да најкасније 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код Послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлoзима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следебеник дужни су да најкасније 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 96.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање :

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20 а мање од 100 запослених на неодређено време;

2) 10 % запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време;

3) 10 запослених који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време;

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 97.

Програм решавања вишка запослених усваја Надзорни одбор на предлог директора.

Програм из става 1. овог члана 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;
- 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 социјално-економског положаја вишка запослених:

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Предлог програма из става 1. овог члана Послодавац је дужан да достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 98.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом метода бодовања основних критеријума за сваког Запосленог, и то:

- здравствено стање
- социјално и имовно стање Запосленог и број издржаваних лица или лица неспособних за самостално старање и издржавање
- дужина радног стажа
- резултати рада
- одговарајућа стручна спрема
- рад на радном месту са посебним условима рада.

Методологију за разраду критеријума из става 1. овог члана, доноси Надзорни одбор уз сагласност синдиката.

Надзор над спровођењем методологије из става 2. овог члана врши посебна комисија коју заједнички образују Послодавац и репрезентативни синдикат код Послодавца.

Комисија из става 3. овог члана броји укупно 5 чланова, од којих по два именују Послодавац и репрезентативни синдикат, а петог члана одређују споразумно од лица изван послодавца.

Комисија из става 5. овог члана ради и одлучује на седницама, а седницама Комисије председава председник Комисије кога бирају чланови Комисије јавним

гласањем, већином гласова од укупног броја чланова Комисије.

Члан 99.

Запослени који је проглашен вишком запослених има право да у року од осам дана од дана објављивања списка запослених који су проглашени вишком запослених поднесе приговор Комисији за праћење примене методологије из члана 98. став 3. овог Колективног уговора, уколико сматра да при утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба нису правилно примењени критеријуми из члана 98. став 1. овог Колективног уговора.

Приговор из става 1. овог члана задржава извршење одлуке о проглашењу за вишак Запосленог који је поднео приговор, до доношења коначне одлуке од стране Комисије.

Члан 100.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да на предлог програма из члана 99. овог Уговора достави своје мишљење у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, а републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да у истом року достави Послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа Уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

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 101.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање Запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 102.

Запосленом за чијим радом је престала потреба, Послодавац је дужан да пре отказа Уговора исплати отпремнину у висини од збира трећине зараде Запослног за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

Зарадом у смислу овог члана сматра се просечна месечна зарада Запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

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

Члан 103.

Отпремнина се мора исплатити Запосленом пре отказа уговора о раду

најкасније два дана пре истека рока отказа Уговора о раду.

У случају не исплаћивања отпремнине Уговор се не може отказати.

Члан 104.

Следеће категорије запослених не могу бити проглашене за вишак запослених, без њихове сагласности:

- самохрани родитељ, усвојилац или стараоц малолетног детета или детета на редовном школовању чији је једини издржавалац;
- Запослени који има обавезу издржавања детета са тешком психофизичком ометеношћу, или које је неспособно за привређивање;
- мајке са децом до 7 година живота;
- инвалиди рада и ратни војни инвалиди;
- Запослени са најмање 30, односно запослена са најмање 25 година стажа осигурања;
- један од чланова уже породице Запосленог који је изгубио живот на радном месту или усред ратних дејстава;
- један од супружника, ако су обоје Запослени код Послодавца.

X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 105.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог правног лица без сагласности Послодавца не може да обавља послове утврђене Уговором о раду на територији општине Алексинац .

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 106.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује Послодавцу, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

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

Члан 107.

Поступак за утврђивање одговорности Запосленог за штету проузроковану Послодавцу покрене директор Послодавца у року од десет дана од дана пријема писмене пријаве о проузрокованој штети или од дана личног сазнања да је Запослени проузроковао штету Послодавцу.

Члан 108.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете утврђује посебна комисија од 3 члана коју

образује директор, с тим да је један члан Комисије представник Синдиката.

Члан 109.

Комисија из члана 108. овог Уговора заказује расправу на коју позива Запосленог чија се одговорност утврђује, сведоке, вештаке и друга лица која имају сазнања о штетном догађају, прибавља писмене доказе о постојању и висини штете који се разматрају на расправи и утврђује све чињенице од значаја за утврђивање постојања штете, њене висине и лица одговорног за штету.

Члан 110.

Висина штете утврђује се на основу ценовника, књиговодствене вредности одеђене ствари, на основу процене вештачењем од стране вештака одговарајуће струке или на други начин, зависно од врсте и висине штете.

Члан 111.

По спроведеном поступку, комисија из члана 108. овог Уговора подноси писмени извештај директору о утврђеним чињеницама у вези са проузрокованом штетом и са оценом одговорности Запосленог за штету.

На основу извештаја из става 1. овог члана, директор доноси решење којим се Запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности за штету.

Решењем из претходног става одређује се начин и рок у коме је Запослени дужан да накнади штету.

Члан 112.

По пријему решења из члана 111. овог Уговора, Запослени се позива да у року од 8 (осам) радна дана од дана пријема решења да писмену изјаву да ли прихвата исплату накнаде штете обустављањем утврђеног износа накнаде штете од зараде коју остварује код Послодавца.

Ако Запослени не прихвати да накнади штету на начин из става 1. овог члана, Послодавац против Запосленог пред надлежним судом покреће поступак за накнаду штете.

Члан 113.

Ако Запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету у року од 10 дана од дана настанка повреде или штете накнади штету у складу са Законом.

Члан 114.

Ако се Запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, Запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 115.

Запослени се привремено удаљује са рада у случајевима и под условима предвиђеним Законом и овим Уговором и то:

- 1) ако је против Запосленог започето кривично гоњење у складу са Законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако је природа радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање Запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока од 8 дана од дана достављања упозорења за изјашњавање на наводе упозорења.

Члан 116.

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

Члан 117.

Удаљење из члана 115 .овог Уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да Запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом.

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

Члан 118.

Сматраће се да су се стекли законски услови за привремено удаљење Запосленог са рада ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину у вредности већој од 200.000,00 динара.

XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 119.

Послодавац може Запосленом да понуди измену уговорених услова рада, у складу са Законом (у даљем тексту: Анекс уговора);

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је Запосленом који је проглашен за вишак запослених обезбедио остваривање права предвиђених Законом;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка,

накнаде зараде, увећане зараде и других примања Запосленог који су садржани у Уговору о раду у складу са Законом

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду који је Послодавац закључио са Запосленим.

Члан 120.

Уз Анекс уговора о раду (даље: Анекс уговора) Послодавац је дужан да Запосленом достави писмено обавештење које садржи:

- 1) разлоге за понуђени Анекс уговора;
- 2) рок у коме Запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од 8 радних дана;
- 3) правне последице које могу да настану не потписивањем Анекса уговора.

Члан 121.

Ако Запослени потпише Анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог Анекса.

Члан 122.

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

Премештај у друго место рада

Члан 123.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме Запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км.

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

Члан 124.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, Запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове по основу решења, без понуде Анекса уговора, с тим да тај премештај може да траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Приликом премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за Запосленог.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 125.

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

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

Члан 126.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад у смислу члана 125. овог Уговора, закључује Уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду из става 1. овог члана Запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код Послодавца из овог Уговора.

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

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 127.

Запосленом престаје радни однос код Послодавца у случајевима и на начин предвиђен Законом.

Отказ од стране Запосленог

Члан 128.

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

Отказ од стране Послодавца

Члан 129.

Послодавац може Запосленом да откаже Уговор о раду у случајевима и под условима предвиђеним Законом и то :

Ако постоји оправдан разлог који се односи на радну способност Запосленог и његово понашање:

- 1) ако не оставрује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у складу са чланом 46. овог Уговора.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са Законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињену на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против Запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако Запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Послодавац може да Запосленог упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актима Послодавца.

Одбијање Запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење Анекса уговора у смислу члана 119. овог Уговора.

Члан 130.

Послодавац може Запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 129. овог Уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне дисциплине, није такве природе да Запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа Уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20 % основне зараде Запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац Запосленом отказати Уговор о раду без достављања поновног упозорења, ако у наредном периоду од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак у случају отказа

Члан 131.

У случајевима отказа Уговора о раду Запосленом предвиђеним Законом, Послодавац је дужан да Запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Упозорење из става 1. овог члана мора да има садржину предвиђену Законом.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Послодавац је дужан да размотри и предложено мишљење синдиката.

Члан 132.

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

Решење мора да се достави Запосленом лично, а ако Послодавац није успео да достави решење дужан је да о томе сачини службену белешку и у том случају решење се објављује на огласној табли код Послодавца и у року од 8 дана од дана објављивања сматра се урученим.

Члан 133.

Послодавац је дужан да у случају престанка радног односа Запосленог, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа Запосленом исплати све неуплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је Запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Посебна заштита од отказа Уговора о раду

Члан 134.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може Запосленом да откаже Уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу Уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу Уговора о раду, Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако Запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара.

Члан 135.

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

Терет доказивања да отказ Уговора о раду или стављање у неповољнији положај Запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

Члан 136.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок који се утврђује општим актом или Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.

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

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

Члан 137.

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

На захтев Запосленог, Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултате рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 138.

О правима и обавезама запослених код Послодавца одлучује директор или

запослени кога он писмено овласти.

Члан 139.

О правима, обавезама и одговорностима Запосленог одлучује се решењем које мора садржати образложење и поуку о правном леку, осим у случајевима предвиђеним Законом.

Решење из става 1. овог члана доставља се Запосленом на начин предвиђен Законом.

Члан 140.

Спорна питања између Послодавца и Запосленог могу се решавати споразумно путем арбитраже, у складу са Законом.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 141.

Код Послодавца се обезбеђују услови за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 142.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код Послодавца обезбеди техничко просторне услове у складу са просторно и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 143.

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца има право на 10 плаћених часова рада месечно.

За време преговора о закључивању Уговор односно изменама и допунама Уговора представници организације синдиката која је потписник Уговора имају право на увећан број плаћених часова рада за 50 %.

Члан 144.

Представницима Синдиката омогућава се одсуство са рада ради оспособљавања на течајевима, семинарима и курсевима, присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, и другим синдикалним активностима на основу позива.

Представницима синдиката који одлазе ван свог места рада, за потребе синдиката, издаје се налог за путовање.

Средства за покриће трошкова путовања из става 2. овог члана исплаћују се на терет Послодавца.

Члан 145.

Послодавац ће се уздржати да својим деловањем не доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 146.

Односи између репрезентативних синдиката и Послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативни синдикати одредиће своје представнике у одбор за преговоре.

Одбор за преговоре обавезан је да најмање једном у два месеца разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативног синдиката и Послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Међусобни односи из става 1. овог члана уредиће се споразумом између директора и репрезентативних синдиката.

Члан 147.

Послодавац се обавезује да издваја средства за рад репрезентативних синдиката на основу годишњег плана рада и финансијског плана синдиката у висини од 0,10% месечне масе средстава за зараде.

Расподела средстава из става 1. овог члана врши се сразмерно броју чланова ових синдиката.

XVII КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 148.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај Уговор престаје да важи ако се учесници овог Уговора друкчије не споразумеју најкасније 60 дана пре истека важења овог Уговора.

Члан 149.

Пре истека рока из члана 148. овог Уговора, овај Уговор може престати споразумом свих учесника или отказом, на начин утврђен овим Уговором.

Члан 150.

Сваки учесник овог Уговора може поднети отказ овог Уговора.

Отказ овог Уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа, овај Уговор примењује се најдуже шест месеци од дана

подношења отказа, с тим што су учесници овог Уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 3. овог члана овај Уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора другачије не споразумеју.

Члан 151.

У случају статусних и организационих промена код Послодавца, односно издвајања делова Послодавца и њиховог организовања у посебна предузећа или оснивање нових предузећа, овај Уговор примењује се на све Запослене код тих Послодаваца најмање годину дана, у складу са законским одредбама.

Члан 152.

Сваки учесник Уговора може покренути поступак за измену и допуну овог Уговора Учесник – покретач поступка дужан је да другом учеснику у закључивању Колективног уговора достави предлог новог текста измена и допуна Колективног уговора са образложењем.

Учесници су дужни да почну преговоре у року од 15 дана од дана достављања предлога текста.

Члан 153.

Ако се учесници овог Уговора не изјасне о предлогу у року из става 2. члана 152. овог Уговора, сматраће се да су прихватили предлог за измену и допуну овог Уговора.

XVIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 154.

Послодавац се обавезује да ће осигурати реализацију свих права из синдикалног организовања запослених утврђених ратификованим конвенцијама Међународне организације рада, Законом и овим Уговором.

Члан 155.

Учесници овог Уговора дужни су да спорове који могу настати при закључивању, изменама и допунама овог Уговора, као и у примени овог Уговора, решавају мирним путем уз примену одредаба Закона о мирном решавању радних спорова.

XIX ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 156.

Запослени код Послодавца имају право на штрајк и штрајк упозорења, у складу са Законом и одлуком оснивача о минимуму процеса рада за време штрајка.

При утврђивању минимума процеса рада код Послодавца за време штрајка, оснивач је дужан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката код Послодавца.

Члан 157.

Штрајк се најављује најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада Скупштини општине Алексинац, органу општинске управе надлежном за комуналне делатности, Надзорном одбору, директору и синдикату ако синдикат није организатор штрајка.

Штрајкачки одбор и представници органа из става 1. овог члана дужни су да од дана најаве штрајка и за време штрајка покушају да споразумно реше спор.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један час, а најављује се органима из става 1. овог члана најкасније двадесет четири часа пре почетка штрајка.

Члан 158.

Одлуку о организовању штрајка и штрајка упозорења код Послодавца, доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених код Послодавца.

Члан 159.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк;

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Ако се штрајк организује окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити изван пословних просторија, односно изван круга пословног простора у коме раде запослени који учествују у штрајку.

Члан 160.

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у обављању комуналних делатности из основне делатности Послодавца, у случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца, директор, у сарадњи са председником синдиката, односно председником штрајкачког одбора и представником Скупштини општине Алексинац, утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1. овог члана директор утврђује у складу са одлуком Скупштини општине Алексинац из члана 157. став 1. овог Уговора.

Штрајкачки одбор дужан је да за време штрајка сарађује са Послодавцем

ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослене који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада у смислу става 1. овог члана одређује директор, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, најдоцније пет дана пре почетка штрајка.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, директор је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 3. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за извршавање послова на обезбеђивању минимума процеса рада.

Члан 161.

Број запослених на обезбеђивању минимума процеса рада се одређује сразмерно производним и другим резултатима рада у основној делатности Послодавца и не може бити већи од 70 % у односу на запослене ангазоване у претходном месецу.

Члан 162.

Запослени који је одређен да ради у време штрајка дужан је да обавља све послове и да извршава посебне налоге директора.

У погледу права и обавеза Послодавца и запослених у случају организовања штрајка или штрајка упозорења код Послодавца која нису предвиђена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о штрајку.

Члан 163.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања - у складу са прописима о социјалном осигурању.

Члан 164.

Запосленима и члановима синдиката код Послодавца, не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступају у складу са Законом и овим Колективним уговором, не уживају заштиту утврђену Законом и овим Колективним уговором.

Члан 165.

Послодавац се обавезује да неће запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим у случају ако су угрожени безбедност лица или имовине или одржавање минимума процеса рада у смислу одредаба Закона о штрајку.

Послодавац не сме да спречи Запосленог да учествује у штрајку нити да употребљава принудне мере ради окончања штрајка.

Члан 166.

У погледу права и обавеза Послодавца и запослених у случају организовања штрајка или штрајка упозорења код Послодавца која нису предвиђена овим Колективним уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о штрајку.

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 167.

Овај Уговор закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код Послодавца и Послодавац.

У име Послодавца Колективни уговор потписује директор.

Члан 168.

Овај Уговор сматра се закљученим када га потпишу Оснивач односно орган који он овласти, овлашћени представници репрезентативних синдиката код Послодавца и директор, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном листу општине Алексинац”.

Члан 169.

Уговор се закључује у четири примерка од који свака страна задржава по један.

Члан 170.

Овај Уговор објавиће се у “Службеном листу општине Алексинац”.

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

Д и р е к т о р
Симић Драгиша, с.р.

ЗА ОПШТИНУ АЛЕКСИНАЦ:

Председник Општине
Радичевић Далибор, с.р.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ КОД ПОСЛОДАВЦА:

1. Председник Одбора Организације Самосталног синдиката
Ђукановић Горан, с.р.

2. Председник Одбора Организације Синдиката „Независност“
Младеновић Добрица, с.р.

Садржај:

Рег.бр.

1. Колективни уговор ЈКП „Водовод и канализација“ Алексинац.....333
2. Садржај.....382

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ