



ОПШТИНА РАШКА - ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

Примљено: 05-12-2024				
Орган	ОЈ	Број	Прилог	Вредност
		696		

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЊЕ
"РАШКА"
БР. 2562 /
РАШКА 29. 11 2024

36350 Рашка, Душанова 2а, тел 736-602, e-mail: uprava@jkpraska.rs

пиб 101274752, мб 07176872, шифра делатности 3600, текући рачуни: банка интеза

160-0000000007155-48, комерцијална банка 205-0000000008588-29

На основу члана 1. став 2., члана 3. став 1., члана 240. и члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике, Општина Рашка као оснивач, Синдиката Независност ЈКП Рашка, СССС Синдиката запослених у комунално-стамбеној делатности Србије, синдикална организација ЈКП Рашка и Јавно Комунално Предузеће „Рашка“ Рашка као послодавац, закључују следећи

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада код послодавца, Јавног Комуналног Предузећа „Рашка“ Рашка, поступак измена и допуна Колективног уговора, међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Послодавцем у смислу одредаба Закона о раду сматра се Јавно Комунално Предузеће „Рашка“ Рашка.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона.

Члан 3.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на тим пословима.

Општи акт из става 1. овог члана доноси директор, уз сагласност оснивача.

Члан 5.

Радни однос заснива се добровољно ради обављања одређених послова код послодавца и остваривања зараде и других права која се стичу на раду и по основу рада.

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

Лице које заснива радни однос дужно је да послодавцу достави исправе и доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места .

Члан 6.

Страни држављанин и лице без држављанства могу да заснују радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Члан 7.

Одлуку о потреби за новим радницима који заснивају радни однос на неодређено време доноси послодавац, када су испуњени следећи услови:

1. да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, са описом послова и услова за рад на њему;
2. да постоји слободно односно упражњено радно место;
3. да постоји потреба за попуњавањем слободног односно упражњеног радног места;
4. да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом рада и пословања предузећа.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и условима и правилима послодавца у вези са испуњењем уговорних и других обавеза и права из радног односа.

2. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на начин и под условима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Надлежна служба послодавца, дужна је да лице из става 1. овог члана пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

3. Ступање на рад

Члан 9.

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

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

4. Пробни рад

Члан 10.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за оне послове за које је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђен пробни рад као посебан услов за рад и ако је уговором о раду утврђена дужина трајања пробног рада и начин провере радних и стручних способности.

Пробни рад из става 1. овог члана може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника и у случају заснивања радног односа на одређено време.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

Члан 11.

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

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 13.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

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

Овим уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Члан 14.

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

7. Приправници

Члан 15.

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

Дужина приправничког стажа дефинисана је Правилником из става 1. овог члана, али не може да траје дуже од годину дана, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 16.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом и Уговором о раду.

Члан 17.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 18.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник полаже приправнички испит.

На испиту из става 1. овог члана приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањима потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад, а може се на предлог непосредног руководиоца и одлуке директора ослободити обавезе полагања приправничког испита ако је по оцени непосредног руководиоца оспособљен за самостални рад.

Члан 19.

Приправник који је положио приправнички испит, а засновао радни однос на неодређено време, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном утврђеним уговором о раду.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању из неоправданих разлога, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос са послодавцем.

8. Волонтерски рад

Члан 20.

Послодавац може са незапосленим лицем да закључи уговор о волонтерском раду.

Волонтером из става 1. овог члана сматра се лице које послодавац прима на стручно усавршавање без заснивања радног односа, а у складу са Законом.

III ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 21.

У случају потребе процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао, за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, а који одговара знању и способностима које запослени поседује у складу са Законом о раду.

Ако је потребно да се одређени посао заврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора, најдуже на 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 23.

Непуним радним временом у смислу Закона о раду сматра се радно време краће од пуног радног времена.

3. Прековремени рад

Члан 24.

По налогу послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима више силе (поплава, пожар, земљотрес, олујно невреме), изненадног повећања обима посла, када се започети посао који се мора завршити без прекида не може завршити у току радног времена и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац доноси одлуку о прековременом раду у складу са својим овлашћењима, ако законом није друкчије одређено.

4. Распоред радног времена

Члан 25.

Радна недеља код послодавца траје по правилу пет радних дана.

Запослени код послодавца раде једнократно.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Члан 26.

Изузетно од члана 25. став 1. овог колективног уговора, послодавац, када организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да у писаној форми обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре почетка радова, или у краћем року уз сагласност запосленог.

5. Прерасподела радног времена

Члан 27.

Прерасподела радног времена врши се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси послодавац, ако законом није друкчије одређено.

6. Ноћни рад

Члан 28.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писмену сагласност.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу права запосленог.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 29.

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

Запослени за којег је одређен рад дужи од пуног радног времена, не краћи од десет часова дневно, а у складу са чланом 24. овог Колективног уговора, има право на одмор у трајању од 45 минута, од којих 15 минута може да користи у осмом сату радног времена, или у наставку времена за дневни одмор из става 1. овог члана.

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

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

Члан 30.

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

Одлуку о распореду коришћења дневног одмора доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 31.

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

3. Недељни одмор

Члан 32.

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

4. Годишњи одмор

а) Стицање права на годишњи одмор

Члан 33.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени, који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад (време боловања) у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду

зараде.

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

б) Дужина годишњег одмора

Члан 34.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се овим колективним уговором, у складу са законом.

Члан 35.

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

По основу степена образовања и оспособљености за рад		
	- Сложености посла за које се захтева I и II степен стручне спреме	1 радни дан
	- Сложености посла за које се захтева III и IV степен стручне спреме	2 радни дана
	- Сложености посла за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
	- За високо образовање на студијама другог степена (Мастер академске студије, Специјалистичке академске студије или Специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о Високом образовању, почев од 10. Септембра 2005. године - Сложености посла за које се захтева VII степен стручне спреме (основне студије у трајању од најмање 4 године по пропису које је уређивало Високо образовање до 10 септембра 2005. Године)	5 радна дана
	-Сложености посла за обављање руководећих послова од директора послодавца до нивоа руководиоца (шефа)	3 радних дана
По основу радног искуства		
	До навршених 5 година стажа	1 радна дан
	Са навршених 5 година стажа до 15 година радног стажа	2 радна дана
	Са навршених 15 година радног стажа до 20 година стажа	3 радна дана

	Са навршених 20 година стажа до 25 година стажа	4 радна дана
	Са навршених 25 година стажа	5 радних дана
	Са сваких навршених 30 година стажа	6 радних дана
	Са навршених 35 година стажа	7 радних дана
	Са навршених 40 година стажа	8 радних дана
	Преко 40 година стажа	9 радних дана
По основу услова рада		
	Рад са странкама, монтери, водовод и канализација, ком.пулт и сл. Послови, смећари, гробари, чистачи улица и сл	1 радни дан
	Рад у сменама	1 радни дан
	За рад на радним местима са повећаним ризиком а који немају скраћено радно време	3 радна дана
	За раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време	5 радних дана
По основу бриге о деци и члановима уже породице (Под чланом уже породице сматрају се брачни друг и деца)		
	Родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година	2 радна дана
	Инвалиду, самохраном родитељу детета до 14 година, запосленој са малолетним дететом до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развој	3 радна дана
	Запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	5 радних дана
По основу доприноса на раду на предлог руководиоца	За остварене изузетне резултате	5 радних дана

Уколико се истоветно стичу два или више услова из претходног става овог члана. онда се годишњи одмор по свим основама увећава највише до 30 радних дана за годину дана рада.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или 50 година живота и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота, стиче право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 36.

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

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

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено онеспособљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

в) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 37.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 36. овог уговора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

г) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 38.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

д) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 39.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину.

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

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

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

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

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 40.

Запослени у току календарске године има право на одсуство са рада уз накнаду зараде највише до 7 радних дана у следећим случајевима:

Склапања брака	7 радних дана
Рођење детета, усвајање детета	7 радних дана
Склапање брака и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
Смрт члана уже породице	5 радна дана
Тежа болест 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
Добровољног давања крви, два радна дана, рачунајући и дан давања крви	2 радна дана узастопно
Селидбе сопственог домаћинства	5 радних дана
Полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1–6 радних дана
Учествовање на спортским и радно производним такмичењима	3-5 радних дана
Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
Отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	5 радних дана
Учествовања на спортским и радно производним такмичењима	5 радних дана

Одсуство у случају рођења или усвајања детета, смрти члана уже породице, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, родитељи брачног друга, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

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

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Члан 41.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 радних дана, а максимално 30 радних дана у току календарске године, у случају: полагања правосудног испита, израде магистарске дисертације, полагања стручног испита, државног испита, завршног испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешћа у студијским и експертним групама и другим облицима стручног усавршавања).

Решење о коришћењу плаћеног одсуства и његовом трајању у складу са законом, овим уговором и потребама процеса рада доноси директор или лице које он овласти, а на основу документованог захтева запосленог.

6. Неплаћено одсуство

Члан 42.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у случају:

- Одласка у иностранство ради стручног усавршавања	до 1 године
- Ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице	до 1 године
- За неговање тешко оболелог члана уже породице	до 3 месеца
- Смрт сродника који нису обухваћени чланом 40. овог уговора	до 5 радних дана
- Учешће у спортским и другим манифестацијама, које нису у организацији послодавца	до 7 радних дана
- Ради припреме и полагања стручног испита, правосудног, дипломског, магистарског рада или докторске дисертације	до 60 дана
- У другим случајевима кад то не ремети процес рада	до 1 године

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

Одсуство се може одобрити, само ако не ремети процес рада, а одлуку доноси директор послодавца на предлог руководиоца сектора.

7. Мировање радног односа

Члан 43.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима:

1. Одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. Упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. Привременог упућивања на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је закључен уговор о пословној сарадњи, а најдуже годину дана;
4. Избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију 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.

Одлуку о мировању радног односа доноси послодавац, у складу са законом.

Запослени има право и обавезу да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана престанка мировања радног односа из става један овог члана.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 44.

Колективним уговором код послодавца у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 48.

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

Члан 49.

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

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

Члан 50.

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 51.

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

следеће услове:

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

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 56.

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

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се овим уговором.

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

Члан 57.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године. Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

1. Престанак радног односа код послодавца
2. Подношења оставке

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

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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

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

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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

1. Овлашћено лице послодавца
2. Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца
3. Руководиоца дела процеса рада
4. Одбор за безбедност и здравље на раду
5. Одбор репрезентативног синдиката

Члан 62.

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

Члан 63.

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

1. Непосредно комуницира са запосленима
2. Прима усмене и писане представке запослених

3. Непосредно комуницира са руководиоцима –организаторима процеса рада
4. Непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца
5. Даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду
6. Захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака
7. Да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима

Члан 64.

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

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

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

Члан 65.

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

Одбор за безбедност и здравље

Члан 66.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца

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

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

Члан 67.

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

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

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

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

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

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

Члан 70.

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

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

Члан 71.

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

Трошкове из става 1. овог члана, сноси послодавац.

Средства и опрема за личну заштиту на раду

Члан 72.

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

Осигурање запослених

Члан 73.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на

раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.
Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 74.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да издваја средства у складу општим актом и програмом пословања.

Члан 75.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хирушких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 76.

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

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

2. Заштита материнства

Члан 77.

Заштита материнства спроводиће се у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који су утврђени Законом о раду.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 78.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, на начин и у времену утврђеном законом.

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

Члан 79.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породилског одсуства.

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

Члан 80.

Отац детета може да користи породилско одсуство до навршена три месеца од дана рођења детета у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право на одсуство ради неге детета у складу са законом.

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

Члан 81.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 52. став 1. овог Колективног уговора.

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

Члан 82.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

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

Члан 83.

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

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојитељ, хранитељ, односно старатељ, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 84.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној цереброваскуларном парализом, дејом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој

захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

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

Члан 85.

Права из члана 53. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 86.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не напуни три године живота.

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

Права из овог члана има и усвојитељ, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 87.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 77. овог уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, а у складу са законом.

Члан 88.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом коју одбије да прихвати посао у смислу члана 87. овог уговора.

Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 87. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 89.

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, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

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

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

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

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 90.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних седстава за зараде, у складу са Законом и Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 91.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји од:

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

Под зарадом из става 1. Овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. Овог члана сматрају се сва примања из радног односа осим примања из члана 14, члана 42. Став 3. Тачка 4) и 5) члана 118. Тачка 1 -4) члана 119, члана 120. Тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

2.Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 92.

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

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

а) Основна зарада

Члан 93.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

1. Вредности радног часа
2. Коефицијента посла
3. Месечног фонда остварених часова рада

Вредност радног часа утврђује се у висини минималне цене рада одређене Одлуком Владе Републике Србије.

Члан 94.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификација, радног искуства и посебних знања и вештина.

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

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

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се овим

Колективним уговором.

За послове који се обављају на радним местима код Послодавца утврђују се следећи коефицијенти:

група	Назив радног места	Распон коефицијената
I	Најпростији послови (основна школа)	
	- кафе куварица	1,0-1,1
	- чистачица	1,0-1,1
	- помоћни радник (на водоводу, гробљу, канализацији, у машинској радионици)	1,0-1,1
	- радник на пијаци	1,0-1,1
	- хигијеничар	1,0-1,1
	- радници на изношењу смећа и комунална хигијена	1,0-1,1
II	Најпростији послови за које се захтева одговарајућа лиценца:	
	- Водоинсталатер	1,06-1,16
III	- Возач	1,1-1,2
	- Руковаоц грађевинских машина и возач	1,1-1,2
	Средње сложени послови КВ радника и послови за које се тражи ССС	
	- Ветеринар	1,02-1,12
	- Читач мерних инструмената	1,02-1,12
	- Читач мерних инструмената и инкасант	1,02-1,12
	- Продавац погребне опреме	1,02-1,12
	- Контролор воде	1,04-1,14
	- Радник на одржавању канализационе мреже	1,04-1,14
	- Радник на одржавању вод. Бањевац и Још. Бања	1,04-1,14
	- Радник на одржавању водоводне мреже	1,04-1,14
	- Лаборант	1,04-1,14
	- Возач погребног возила	1,05-1,15

	- Оператер система производње воде и редовног одржавања	
	- Оператер система прераде отпадне воде и редовног одржавања	1,06-1,16
	- Грађевински радник	1,08-1,18
	- Књиговођа	1,08-1,18
	- Благајник	1,08-1,18
	- Референт наплате	1,08-1,18
	- Референт обрачуна зарада	1,08-1,18
	- Технички сарадник у књиговодству	1,08-1,18
	- Аутомеханичар и возач	1,08-1,18
	- Административни радник-архиватор	1,08-1,18
	- Сарадник техничке подршке	1,08-1,18
	- Секретарица	1,1-1,2
	-Магационер	1,1-1,2
	-Контролор мерних инструмената и осталих инсталација	1,15-1,25
	-Референт безбедности заштите здравља на раду	1,15-1,25
IV	Послови организације процеса рада на најнижем нивоу	
	– главни механичар	1,15-1,45
	- пословођа грађевинске групе	1,15-1,45
	- пословођа на одржавању гробља	1,15-1,45
	- пословођа водоинсталатера	1,15-1,45
	- референт за путеве	1,15-1,45
	- сарадник ЦИС	1,20-1,50
	- пословођа у лабораторији	1,20-1,50
	- пословођа комуналне хигијене	1,20-1,50
	- одговорни извођач радова	1,20-1,50
	- пословођа на електро одржавању???	1,25-1,55
	- пословођа на машинском одржавању???	1,25-1,50
		1,25-1,50

	- пословођа зоохигијене	
	- пословођа водовода и канализације	1,25-1,50
	- пословођа службе гробља и осталих комуналних делатности	1,25-1,50
V	Организациони послови који захтевају вишу или високу стручну спрему	
	- Службеник за обрачун и наплату	1,30-1,40
	- службеник за јавне набавке	1,30-1,50
	- Шеф службе производње, дистрибуције и прераде воде	1,80-2,00
	- Главни технолог	1,40-1,70
	- Пословођа електро и електронског одржавања производних система -Пословођа машинског одржавања производних система	1,50-1,80
	- шеф службе изношења смећа, комуналне хигијене и машинске радионице	1,80-2,00
	- правник	1,50-1,80
	- интерни ревизор	1,50 – 1,80
	- главни књиговођа	1,60-1,80
	- шеф правне и опште службе	1,70-2,0
	- шеф финансијске и комерцијалне службе	1,70-2,0
VI	Руководилац сектора	1,80-2,10
VII	Послови техничког организовања и поцеса целокупног система предузећа - технички директор	2,0-2,30
VIII	Директор	2,50-3,00

Најниже вредности коефицијената послова по групама послова

Члан 95.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у распону од 1 до 3.

Зарада за радни учинак

Члан 96.

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

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених Програмом пословања, у проценту утврђеном овим Колективним уговором у проценту до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 97.

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

Радни учинак запосленог из става 1. Овог члана утврђује послодавац на образложен предлог руководиоца запосленог.

Увећана зарада

Члан 98.

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

1. за рад на дан празника који је нерадни дан, у висини 110 % од основице,
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде у висини 26% од основице,
3. за прековремени рад у висини 26% од основице.
4. По основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад у износу од 0,5% од основице.
5. за рад недељом –у висини од 10 % од основице.

Запосленима у служби оджававања водовода и канализације увећава се зарада за сваки час приправности(дежурства) у износу од 10% од цене радног сата

Запосленима у служби одржавања водовода и канализације и у служби изношења смећа и комуналне хигијене у периоду од 01. децембра до 31. Марта, увећава се зарада за 20 % од основице за сваки радни сат проведен на Копаонику.

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. Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим

Члан 99.

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

3. Накнада зараде

Члан 100.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом и то за:

1. коришћење годишњег одмора
2. плаћеног одсуства
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни
4. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа ако то законом није другачије одређено
5. присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовања седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања статуса члана синдиката или запосленог
6. стручног усавања на које је упућен од стране послодавца
7. учешће на радно – производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва
8. Привремено одсуство са рада због поврђене 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 рада, 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 са рада из става 1. Тачке 8 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.

Овим Колективним уговором утврђује се висина права на накнаду зараде у износу од (80% зараде у претходних 12 месеци) За време одсуствовања са рада у случају:

1. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца
2. за које одбија да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду

Члан 101.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене

спречености за рад до 30 радних дана, и то:

1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којима 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 болешћу или повредом ван рада, ако Законом није друкчије одређена

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

4. Рок за исплату зараде

Члан 102.

Зарада се исплаћује у два дела од којих се први део исплаћује као аконтативни износ до краја месеца за текући месец, а други део до краја текућег месеца за претходни месец за који се исплаћује зарада.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција.

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде, достави обрачун под условима, на начин и у времену прописаним Законом о раду.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, у случајевима, на начин и у роковима прописаним Законом о раду.

Члан 104.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи: податке прописане Правилником о садржини обрачунате зараде односно накнаду зараде и Законом о раду.

6. Друга примања

Члан 105.

1. Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини износа 3 зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или 3 просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, уколико је то повољније за запосленог.
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини неопорезивног износа. Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и деца.
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења

Члан 106.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1) за дневну исхрану у току рада у висини од 250,00 динара са припадајућим порезима и доприносима.

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

2) по основу регреса за коришћење годишњег одмора са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од 75% просечно исплаћене зараде по запосленоим у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђеном из става 1 овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

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

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно, у висини 1/12 припадајућег регреса утврђеног у ставу 1. Тачки 2 овог члана.

Члан 107.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају

1. Дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице
2. Набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице
3. Здравствене рехабилитације запосленог
4. Настанка теже инвалидности запосленог
5. Набавка лекова запосленог или члана уже породице

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1 овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. Тачка 2) 3) и 5) овог члана, висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. Сматра се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу о издржавању.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са овим Колективним уговором и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

1. Због рођења детета у висини једне просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији по последњем објављеном податку.
2. За рођење трећег детета запосленог у висини две просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији по последњем објављеном податку.
3. Ради ублажавања последица елементарних или других непогода, према приложеној документацији а на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете образоване од стране директора, максимално до једне просечне нето зараде Републици Србији.

4. Ради пружања помоћи породици умрлог запосленог у висини просечне нето зараде у Републици Србији по последњем објављеном податку.
5. Због смрти члана уже породице запосленог у висини од 50% од просечне нето зараде у Републици Србији по последњем објављеном податку.
6. Због смрти родитеља запосленог у висини 25% просечне нето зараде у Републици Србији по последњем објављеном податку.

Просечном зарадом у смислу претходног става сматра се зарада исплаћена са припадајућим порезима и доприносима на терет радника (брuto 1).

Под тежим болестима, у смислу овог члана, сматрају се малигна обољења и болести тумора, сида, леукемија, парализа, дистрофија, параплегија, мултипле склероза, епилепсије, ТБЦ, тешка оштећења јетре, менингитис са последицама, тешка психичка и душевна обољења, шећерне болести инсулин зависне, хемофилије и аплазије коштане сржи, хроничне бубрежне инсуфицијенције на дијализи и после трансплантације органа и ткива, тешке урођене и стечене срчане мане, тешки облици астме, цистичне фиброзе, као и друга тешка хронична и професионална обољења, која се као таква доказују документацијом надлежне специјализоване здравствене установе.

Члановима породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

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 из става 6 овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара без пореза и доприноса.

Члан 108.

Послодавац може да обезбеди поклон за Нову годину и Божић деци запослених старости до 15 година навршених у години претходној у односу на годину за коју се поклони обезбеђују у укупној вредности до неопорезивог износа којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 109.

Послодавац запосленом обезбеђује јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца, и то:

- за 10 година непрекидног рада у висини 1 (једне) просечне нето републичке зараде за претходну годину;
- за 20 година непрекидног рада у висини 2 (две) просечне нето републичке зараде за претходну годину;
- ;
- за 30 година непрекидног рада у висини 3 (три) просечне нето републичке зараде за претходну годину;
- ;
- за 40 година непрекидног рада у висини 4 (четири) просечне нето републичке зараде за претходну годину;
- .

Јубиларном годином рада запосленог сматра се свака десета година непрекидног рада код послодавца, правних претходника послодавца и повезаних лица.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом уколико је предвиђена Програмом пословања послодавца - финансијским планом на који је оснивач дао сагласност.

Јубиларне награде се исплаћују у месецу у коме запослени стиче право на њих.

Минимална зарада

Члан 110.

Услед поремећаја пословања послодавца запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са Законом.

Накнада трошкова

А) Долазак на рад и повратак са рада

Члан 111.

Запослени има право на накнаду трошкова за свакодневни долазак на рад и повратак са рада у висини цене претплатне месечне превозне карте у јавном саобраћају на релацији на којој запослени путује а максимално до 10 000,00 динара.

Запослени који има трошкове превоза подноси захтев послодавцу за накнаду истих и у прилогу захтева доставља копију личне карте из које се види адреса становања.

Послодавац може обезбедити накнаду трошкова превоза из става 1. овог члана за волонтере, раднике на привременим и повременим пословима, као и за раднике ангажоване по другим основама.

Трошкови превоза обрачунавају се за удаљеност преко 4 км од најближег аутобуског стајалишта од адресе становања до најближег аутобуског стајалишта радном месту.

У случају промене пребивалишта запослени нема право на накнаду додатних трошкова пребивалишта.

Б) Службено путовање

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу, и то:

- дневницу за службено путовање у земљи у висини до неопорезованог износа дневнице, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелима са највише 4 звезде.

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун послодавца, изван свог места рада, ако непрекидно траје најдуже 15 дана.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди дневницу за службено путовање у иностранство, најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника.

Дневница се, у смислу одредби овог члана, може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Запослени има право на пуну накнаду дневнице за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од 8 а краће од 12 часова.

Члан 112.

Накнада трошкова превоза на службеном путовању признаје се:

1. у целости према приложеним рачунима превозника, за стварно извршен превоз до одредишта и натраг;
2. 30% од вредности цене литра погонског горива по километру удаљености од места поласка до места одредишта (дужина пређеног пута, утврђена у даљиномерима или у ауто-карти, и одобрена од послодавца), ако запослени по одобрењу послодавца користи сопствено возило;

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

Члан 113.

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

1. за више од 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница,
2. за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

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

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

Члан 114.

Службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Члан 115.

Послодавац је дужан запосленом да надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Под стручним оспособљавањем и усавршавањем подразумевају се:

- полагање стручних испита, уколико је то услов за обављање послова;
- компјутерска и други облици обуке за обављање послова због увођења техничких, технолошких и других иновација у процесу рада;

У случају да запослени прекине, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор послодавца на предлог секретара или руководиоца, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

Члан 116.

Послодавац може запосленом да надокнади трошкове стручног усавршавања уколико је то потреба процеса рада у следћим случајевима:

- специјализације,
- учење страних језика, условљено накнадно насталим потребама у процесу рада;
- издавање лиценци, као и обнова истих.

Одлуку о образовању и усавршавању доноси директор послодавца на предлог секретара или руководиоца, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

У случају из алинеје 1. овог члана, права и обавезе послодавца и запосленог регулисаће се анексом уговора о раду.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 117.

Уговором о раду могу бити утврђени послови које запослени не може обављати без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији општине Рашка.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 118.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је она настала и евентуалну одговорност запосленог ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује послодавац на основу предлога комисије коју формира послодавац. Комисија образована од стране послодавца је дужна да поступи у року од 15 дана од добијања решења и да доноси предлог о висини штете.

Коначну одлуку о висини штете доноси директор у писаној форми, којом се обавезује запослени да надокнади штету и рок за надокнаду, или којим се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама предходног става овог члана, поднеће се тужбени захтев на накнаду штете надлежном суду.

Члан 119.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом. Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

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

Члан 120.

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

Члан 121.

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

Члан 122.

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

Запослени је дужан да се у року од 8 дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

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

Члан 123.

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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

Члан 126.

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

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана, запослени подноси послодавцу у писаном облику, у коме назначује штету коју је претрпео, износ штете и предлог начина њене накнаде.

Запослени и послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана, начину и року њене исплате.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 127.

Радни однос престаје у следећим случајевима:

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

Члан 128.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка радног односа, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 129.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 130.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, достављањем отказа уговора о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 131.

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

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

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

1. несавесно и немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду;

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

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;
2. неоправдано закашњење на посао или ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;
3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине, уколико су наступиле штетне последице по живот и здравље људи или угрожавање имовине;
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом;
6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
7. фалсификовање новчаних и других докумената;
8. изазивање нереди и учествовање у тучи у просторијама, објектима и просторима послодавца на којима су запослени радно ангажовани;
9. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом
10. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду
11. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
12. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
13. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
14. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
15. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно

ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 11 и 12. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу Закона о раду.

Члан 132.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 131. става 2. и 3 овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повореда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, утрајању 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 поновног упозорења из члана 134. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 133.

Послодавац може запосленом из члана 131. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 131. овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 134.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 131. став 2 и 3. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 135.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 131. став 5. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа осим у случају из члана 99. став 2. Закона о раду.

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

Члан 136.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 131. овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се;

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

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

3. одслужење или дослужење војног рока;

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

5. деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;

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

5. Поступак у случају отказа

Члан 137.

Отказ уговора о раду из члана 131. став 1 тачка 1. и става 2. и 3. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 131. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 138.

Послодавац је дужан да запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања, која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 139.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на

одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Члан 140.

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

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 141.

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу члана 131. тачка 1. тачка 1 овог колективног уговора, зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок у трајању од 8 до 30 дана у зависности од година стажа осигурања.

Трајање отказног рока је 10 дана ако је запослени навршио до 10 година стажа осигурања, 20 дана ако је навршио преко 10 и 30 дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, без накнада зараде.

8. Удаљење запосленог са рада

Члан 142.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 141. став 1. овог колективног уговора.

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

Удаљење из става 1. овог члана 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 о раду. Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 143.

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

Члан 144.

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 142. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 143. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

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

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 131. став 2. и 3. овог колективног уговора.

9. Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка

Члан 145.

Послодавац множе спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са Програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада у складу са програмом решавања вишка запослених (у дањем тексту Програм).

Члан 146.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме утврђене овим уговором.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума по редоследу утврђеном овим уговором:

1. Основни критеријум: резултати рада запосленог
2. Допунски критеријуми: социјално – економски положај запосленог

Општим актом ближе се утвђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из става 1. овог члана

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима о проглашењу вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Члан 147.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених без његове сагласности и то:

1. Инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца
2. Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота
3. Родитељу са дететом са посебним потребама

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици

утврђене у складу са законом.

Члан 148.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када услед технолошких, економских или организационих помена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине из става 1 овог члана утврђује се овим Колективним уговором и иста износи просечну бруто републичку зараду за претходну годину у односу на годину за коју се исплаћује.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 149.

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

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

Члан 150.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају да одбије понуду послодавца за закључивање анекса уговора о раду у року који одреди послодавац.

1. Заштита појединачних права

Члан 151.

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно у складу са одредбама Закона о раду, Закона о мирном решавању радних спорова и овог колективног уговора.

Члан 152.

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

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

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Заштита на раду

Члан 153.

Запослени имају право на техничка, хемијска и друга средства заштите на раду у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

ХП УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 154.

Запослени имају право да без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално – економског положаја.

Члан 155.

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

Члан 156.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 157.

Послодавац је дужан да:

1. Представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених
2. Да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених

Репрезентативни синдикати код послодавца споразумно одређују свог представника из става 1 овог члана

Члан 158.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава по питањима из своје надлежности које су од битног значаја за социјално – економски и радно – социјални положај запослених а нарочито о:

1. Програму пословања педузећа
2. Годишњи финансијски извештај

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

1. Учешћу зарада у трошковима пословања послодавца
2. Просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама
3. Броју ново примљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу
4. Кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених

5. Другим питањима ускладу са овим Колективним уговором

Члан 159.

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

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

Члан 160.

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

Члан 161.

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

1. Обављање стручног – административних и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност
1. Потребан број канцеларија са неопходним канцеларисјким намештајем
2. Коришћење сале за састанке
3. Огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација
4. Обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града – општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката
5. Стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја

Члан 162.

Општим актом или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник Републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по 2 часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 163.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу

организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашење технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и епубличком ниву) за време обављања функције и по престанку функције због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 164.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач. У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката

Члан 165.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу

Члан 166.

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

ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 167.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, и овим Колективним уговором.

Члан 168.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. Став 1. Закон о штрајку, одржавање минимума процеса рада које обезбеђује сигурност имовине лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу члана 9 и 10 закона о штрајку.

XIV ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 169.

Представници синдиката који учествују у преговарању и закључивању колективног уговора, морају да имају овлашћење своје основне синдикалне организације.

Члан 170.

Овај колективни уговор закључује се на период од три године, почев од дана ступања на снагу.

По истеку овог рока колективни уговор престаје да важи ако се учесници другачије не договоре, најкасније 30 дана пре истека важења.

Члан 171.

Сваки учесник у закључивању колективног уговора може поднети писани отказ колективног уговора.

У случају отказа овај уговор се примењује 6 (шест) месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 172.

Сваки учесник овог уговора може да предложи поступак за измене и допуне овог уговора на начин и по поступку како је и закључен.

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 173.

За праћење и примену овог уговора, као и решавање спорних питања надлежно је Арбитражно веће, које образују учесници колективног уговарања у року од 15 дана од дана настајања спора.

Сваки учесник даје по једног члана, а одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

XVI ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 174

ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ:

- дужан је да опрему за личну заштиту користи у процесу рада како је предвиђено правилником о безбедности и здрављу на раду и правилником о расподели ХТЗ опреме, а то значи да опрема мора да буде у исправном стању, правилно одржавана, сваки оштећени део дужан је послодавцу да пријави и задужи нови део, да се према личној заштитној опреми односи, тј. да је не уништава намерно

- дужан је да у току процеса рада носи комплетну личну заштитну опрему и не сме је самовољно одстранити
- одговоран је уколико приликом поцеса рада не користи личну заштитну опрему
- дужан је да са стварима предузећа поступа у складу са природом и наменом ствари, правилима струке, упутствима произвођача и сервисера
- дужан је да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђеним овим правилником
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете
- да целисходно и одговорно користи средства рада, да на крају радног времена седства за рад и радно место остави чисто, уредно и спремно за следећи радни дан
- да поштује радну дисциплину
- дужан је да одмах о повреди на раду, обавести свог непосредно претпостављеног и лице за безбедност и здравље на раду
- дужан је да обавести лице за безбедност и здравље на раду уколико процени да је повећан ризик за повреде радника или могућност смртог случаја

Члан 175.

Дужности пословођа, шефова и других руководиљаца:

- дужан је да новозапосленог или лице код којег се мења радно место у предузећу упутити на рад тек након добијања писменог извештаја лица задуженог за процену безбедности и здравља на раду
- дужан је да, уколико при доласку радника на рад или у току рада, посумња да је запослени психофизички неспреман за рад, запосленог не упутити на радни задатак односно запосленог одстранити из процеса рада и да покрене поступак провере на алкохол или га упутити у здравствену установу
- дужан је да запосленог упутити на рад уколико запослени има личну заштитну опрему
- одговоран је уколико упутити запосленог на рад без личне заштитне опреме или му дозволи да исту одстранити
- дужан је да одмах по сазнању о повреди на раду, обавести лице за безбедност и здравље на раду
- дужан је да обавести лице за безбедност и здравље на раду уколико процени да је повећан ризик за повреде радника или могућност смртог случаја

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 176.

Уговор је закључен када га потпишу Председник Општине Рашка, у име оснивача, директор ЈКП Рашка, у име послодавца и председници Синдиката Независност ЈКП ``Рашка`` и синдиката .

Члан 177.

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

Члан 178.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је и закључен.

Члан 179.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебног колективног уговора за Јавна предузећа на територији Републике Србије.

Члан 180.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП "Рашка" из Рашке закљученог дана 01.12.2021.године, са припадајућим анексима.

У Рашки, дана _____ . године

Репрезентативни синдикати:

Синдикат Независност

ЈКП Рашка
Председник
Зоран Секулић



СССС Синдиката запослених у
комунално-стамбеној делатности
Србије, синдикална организација ЈКП
Рашка

Председник Радомир Јаповић



Послодавац,
ЈКП Рашка

Вд Директора

Бобан Вујовић



Оснивач,
Општина Рашка

Председник

Дарко Милићевић

