

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 и 75/14), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике, Општина Рашка као оснивач, Синдиката, Независност ЈКП Рашка и Савеза Синдиката Радне Организације Комунално Занатских Делатности „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.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о 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 .

Вестра, Душан, Зорица

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 другачије 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), изненадно 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 ОДМОРИ 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 доприноса на раду		
	- 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
	- сложености посла за које се захтева VII степен стручне спреме	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
	3 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

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. јуни наредне године.

д) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 39.

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
смрт члана уже породице	5 радна дана
тежа болест члана уже породице	5 радних дана
добровољног давања крви, два радна дана, рачунајући и дан давања крви	2 радна дана
селидбе сопственог домаћинства	5 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 детета, смрти члана уже породице и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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.

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 стручног испита, државног испита, завршног испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа у студијским и експертним групама и другим облицима стручног усавршавања, и највише 15 радних дана у току календарске године у случају полагања правосудног испита, израде магистарске и докторске дисертације, уколико је то услов за обављање послова.

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 именованја 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. Преистека 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 несетано 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 присуства 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 опшрим 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.

Породиљско 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 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, децјом парализом, неком врстом пlegије 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, послодавацу 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.

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

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

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

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај, исхрану и боравак на терену.

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 91.

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

- основне зараде,
- радног учинка и
- увећане зараде.

а) Основна зарада

Члан 92.

Основна зарада за послове које запослени обавља утврђује се множењем бода са коефицијентом посла, за пуно радно време.

Вредност бода је променљива категорија и мењаће се у складу са законом. Тренутна вредност бода износи 9 210,00 динара бруто.

Члан 93.

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

група	Назив радног места	Распон коефицијената
I	Најпростији послови НК	3,32 – 3,52

	<ul style="list-style-type: none"> - кафе куварица - хигијен. у просторија. - помоћни радник радник - и друго 	
II	<p>Послови полуквалификованих радника</p> <ul style="list-style-type: none"> - радници на гробљу - помочни послови вод. и кан. - радници на одрж. ком.хиг - радници на изнош.смећа - помоћни занат. Послови - и друго 	3,32 – 3,82
III	<p>Средње сложени послови КВ радника и послови за које се тражи ССС</p> <ul style="list-style-type: none"> - радник на обезбеђењу - радник на одрж. канализације - лаборант - помоћ.рук. ком. пулта - аутомеханичар - секретарица - водоинсталатер III групе - руков. пум. постројење, - радници на читавању воде - занатски радник (молер, зидар) - возач путничког возила, погребног возила - радник на наплати пијач. услуга - продавац погр. опреме - референт обрачуна ком. услуга, општих послова, - возач камиона (теретни) - и друго 	3,42 – 4,12
IV	<p>Средње сложени послови КВ радника и средње струке укључујући и административне послове</p> <ul style="list-style-type: none"> - руковаоц ком. пулта - хемијски аналитичар - контролор воде - радник на одрж. вод. мреже IV групе - занатски радн.IV групе - магационер - руковаоц грађ. машина - референт заштите на раду - благаник - референт за рад и радне односе - референт за набавку - реф. обрачуна, личних доходака, 	3,72 - 4,42

	<p>књиговође</p> <ul style="list-style-type: none"> - возач аутосмећара - возач опасних материја(адр) - бригадир - и друго 	
V	<p>Средње сложени ВКВ радника бригадира и пословође, као и глани механичар</p> <ul style="list-style-type: none"> - пословођа грађ. групе - пословођа гробља, сточне и пијаце - пословођа водоинсталатера - ликвидатор - финансијски књиговођа - референт у служби инвестиција и пројектовања - и друго 	4,02 – 4,82
VI	<p>Сложени послови више и високе стручне спреме везани за организацију и праћење процеса</p> <ul style="list-style-type: none"> - шеф лабораторије - главни пројектант - шеф комуналне сужбе - шефови организ.јединица на чишћењу и изношењу смећа - и друго 	4,42 – 5,52
VII	<p>Организациони и послови управљања радним целинама – службама високе или више стручне спреме</p> <ul style="list-style-type: none"> - руководилац финансијске службе - шеф правне и опште службе, правник - шеф рачуноводства - руководиоци радних јединица - управник фабрике воде - шефови служби - и друго 	5,12 – 6,72
VIII	Руководиоци сектора	6,42-7,02
IX	<p>Послови техничког организовања и процеса целокупног система предузећа</p> <ul style="list-style-type: none"> - технички директор 	7,02-7.92

Коефицијент радног места садржи сложеност послова, одговорност и стручну спремност која је услов за рад на одређеним пословима и дефинише се уговором о раду за свако радно место посебно.

Члан 95.

Износ средстава за исплату зарада запослених утврђује се полазећи од финансијских услова одређених годишњим Програмом пословања .

б) Резултати рада-радни учинак

Члан 96.

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама, у складу са следећим критеријумима:

1. квалитетом и обимом обављеног рада,
2. благовременошћу извршавања послова,
3. доприносом тимском раду,
4. радном дисциплином,
5. радним искуством,
6. другим елементима од значаја за оцену радног учинка.

Радни учинак запосленог утврђује се месечно.

Члан 97.

По основу радног учинка, зарада може да се увећа највише до 20%, односно умањи највише до 20%.

Одлуку о увећању, односно умањењу зараде по основу радног учинка доноси директор послодавца.

в) Увећана зарада (додатак на зараду)

Члан 98.

Зарада запосленог увећава се:

1. за рад на дан државног празника или верског празника који је нерадни дан, у висини 110 % од основице,
2. за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности коефицијента радног места, у висини 26% од основице,
3. за прековремени рад у висини 26% од основице.
4. Зарада запосленог увећава се по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада за 0,5% од основне зараде.
5. за рад недељом –у висини од 10 % од основице

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

2. Минимална зарада

Члан 99.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време,

односно радно време које се изједначује са пуним радним временом у складу са законом.

3. Накнада зараде

Члан 100.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивање на позив државног органа.

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 предходних 12 месеци у којима је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којима је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 102.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у предходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 103.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% зараде у предходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;

Члан 104.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде за време прекида рада ради присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа струковне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката, уколико запосленом не припада надокнада од тих органа и организација.

4. Рок за исплату зараде

Члан 105.

Зарада се исплаћује најкасније до 30-ог у месецу за претходни месец, осим у случајевима када се мерама и прописима државних органа измене рокови за исплату зарада.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција.

Члан 106.

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 107.

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

6. Накнада трошкова

а) Долазак на рад и повратак са рада

Члан 108.

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 адресе у месту становања до радног места.

б) Службено путовање

Члан 109.

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

- дневницу за службено путовање у земљи у висини непорезованог 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 звездице.

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.

Члан 110.

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 111.

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 крајем 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.

Члан 112.

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

Члан 113.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за дневну исхрану у току рада у висини од 250,00 динара у бруто износу, ако послодавац није исхрану обезбедио на други начин.

Топли оброк се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец.

2. по основу регреса за годишњи одмор у висини од 51.360,00 динара (бруто) на годишњем нивоу.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом који има право на годишњи одмор у трајању крајем од 20 радних дана, као и запосленом који код послодавца искористи мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, утврђује се право на сразмерни износ регреса.

Припадајући износ регреса исплаћује се месечно, у висини 1/12 припадајућег регреса утврђеног у ставу 1. овог члана, односно у износу од 4.280,00 динара (бруто).

7. Друга примања

Члан 114.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) накнаду стварних трошкова погребних услуга и опреме а највише до висине неопорезивог износа у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

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

2) накнаду штете због повреде на раду или професионалне болести, у складу са законом.

3) Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленим који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код послодавца.

Забрањено је коришћење лиценце за послове који представљају сукоб интереса у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Послодавац може обезбедити 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 који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може обезбедити запосленим припадницама женског пола, поклон за Дан жена-8.март, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 115

Послодавац је дужан запосленом да надокнади трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

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;
- преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

У случају да запослени прекине образовање, 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 следњим 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.

Члан 117.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини од 3 просечне остварене зараде у претходна 3 месеца пре момента исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније

8. Солидарна помоћ

Члан 118.

Послодавац запосленом може да исплати солидарну и другу помоћ у следећим случајевима:

- случај дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;

- теже болести запосленог или чланова уже породице запосленог, која захтева оперативне захвате или лечење по мишљењу или препоруци лекара, на основу медицинске документације, до износа трошкова према приложеним рачунима;

- набавке ортопедских помагала за запосленог и члана уже породице запосленог у висини цене ортопедског помагала по рачуну;

- смрти запосленог у висини просечне зараде у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- смрти члана уже породице запосленог у висини од 50% од просечне зараде у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- смрти родитеља запосленог у висини од 25% просечне зараде у привреди Републике Србије за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

- ублажавање последица, због оштећења и уништења имовине услед елементарних непогода или ванредних догађаја, према приложеној документацији, а на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образоване од стране директора;

- рођења детета запосленог у висини једне просечне зараде у предузећу;

- за рођење трећег детета запосленог у висини 2 лична дохотка

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.

9. Јубиларна награда

Члан 119.

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

- за 10 година непрекидног рада у висини 1 (једне) зараде;

- за 20 година непрекидног рада у висини 2 (две) зараде;

- за 30 година непрекидног рада у висини 3 (три) зараде;

- за 40 година непрекидног рада у висини 4 (четири) зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код послодавца исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се стиче право на исплату јубиларне награде.

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

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 120.

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 121.

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

Постојање штете, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује посебна комисија, коју образује послодавац и која је дужна да поступи у року од 15 дана од добијања решења и 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.

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

Члан 122.

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 123.

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 124.

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 125.

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 126.

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 127.

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 128.

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 нереда 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 упути 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 129.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 99. става 2. и 3 овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреди 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, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери.
3. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 101. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 130.

Послодавац може запосленом из члана 99. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 100. 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 131.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 99. 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 132.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 99. 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 133.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 101. 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 134.

Отказ уговора о раду из члана 99. 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 99. 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 135.

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 136.

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 137.

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 138.

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу члана 99. 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 139.

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 102. 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 за то постоје оправдани разлози из члана 99. став 2. и 3. овог колективног уговора.

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 140.

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 141.

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 110. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 111. 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 99. став 2. и 3. овог колективног уговора.

9. Вишак запослених

Члан 142.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених када утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10 % запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније 30 дана пре утврђивања разлога и сачињавања програма, пружи синдикату одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намеравање прекиде радног односа, с бројем и категоријом радника који ће бити обухваћени тим програмом, као и рок у коме намерава да изврши прекид радног односа.

Члан 143.

Послодавац је дужан да програм достави репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније седам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да послодавцу достави мишљење на предлог програма у року од 8 дана од дана достављања предлога програма.

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

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

Члан 144.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 128. став 5 тачка 1 овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине утврђује се у износу збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годну рада у радном односу код послодавца ЈКП Рашка.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 145.

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 146.

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 147.

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 148.

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 149.

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

ХПІ СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 150.

Запосленима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. Начин синдикалног организовања, поступак учлањавања у синдикат и друга питања везана за организацију и рад синдиката уређени су Законом о раду, статутом и другим актима синдиката.

Члан 151.

Послодавац је обавезан да обавештава синдикат о битним економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 152.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Основица за синдикалну чланарину јесте утврђена зарада запосленог после одбитка свих пореза и доприноса.

Члан 153.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са законом и овим Колективним уговором и да му обезбеди услове за рад у просторијама послодавца, коришћење техничких средстава и потребан материјал, огласни простор, обрачун и наплату чланарине, израду завршног рачуна синдиката.

Организација синдиката своје функције врши на начин којим не ремети редовно функционисање и пословање послодавца, као и радну дисциплину.

Члан 154.

Председник синдикалне организације запослених за обављање редовне синдикалне функције има право на плаћених 12 часова рада месечно.

Не искоришћени часови из претходног става овог члана не могу се преносити у наредни месец.

Члан 155.

Синдикални представници овлашћени за колективно преговарање, имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 156.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са одредбама овог колективног уговора има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1.овог члана плаћа послодавац.

члан 157.

Запослени имају право да без претходног одобрења послодавца образују синдикат као и да му приступају у складу са актом синдиката
Послодавац је дужан да у складу са законом ,запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање његових услова рада и социјално-економског положаја.

члан 158.

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

члан 159.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице
Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката

члан 160.

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 161.

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

1.програму пословања предузећа

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 новопримљених запослених ,на које послове су распоређени и у коју радну јединицу

4.кварталним извештајима о безбедности и заштити на раду и повредама запослених

5.другим питањима,у складу са општим актом

члан 162.

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 утврђених законом

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених(статут предузећа,правилнк о организацији и систематизацији послова,акт којим се утврђује пословна тајна,акт о решавању стамбених 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 163.

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 организује скуп, у складу са овим Посебним уговором и општим актом.

члан 164.

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

1. обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност
2. потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем
3. коришћење сале за састанке
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицањ обавештења и информација
5. 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
6. стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја

члан 165.

Општим актом или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених 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.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

члан 166.

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 167.

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 168.

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

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.

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.
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 ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШЕН ОДРЕДБЕ

Члан 174.

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 Савеза Синдиката Радне Организације Комунално Занатских Делатности „Рашка“

Члан 175.

- Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе:
- Колективни уговор код послодавца који је заведен код ЈКП Рашка под бројем 3570 дана 12.12.2014. године а код Општине Рашка под бројем 304 дана 16.12.2014. године,
 - Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за стамбене услуге „Стан“ Рашка који је код ЈП Стан заведен под бројем 628/1 дана 10.11.2014. године а код Општине Рашка под бројем 273 дана 14.11.2014. године
 - Акт о измени и допуни Колективног уговора код послодавца ЈП Стан Рашка који је код ЈП Стан заведен под бројем 737/1 дана 24.12.2014. године а код општине Рашка Председника Општине под бројем 313 дана 24.12.2014. године.

Члан 176.

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

У Рашки, дана 08.03.2017. године

Репрезентативни синдикати:

Синдикат Независност
ЈКП Рашка
Председник

Зоран Секулић



Савез Синдиката Радне Организације
Комунално Занатских Делатности
„Рашка“

Радојко Бишевац

Послодавац,
ЈКП Рашка

Директор

Радомир Јаћовић

Оснивач
Општина Рашка

Председник

Ивџат Ракић



JABIN
784 1
05.02.20

ЈКП "РАШКА"



Душанова 2а, 36350 Рашка

тл 036/736-622, факс: 036/736-6

ПИБ :101274752

Мат. Број 07176872

АНЕКС 1 КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА

Уговорне стране:

- 1) Општина Рашка као оснивач
- 2) Синдикат Независност ЈКП Рашка
- 3) Савеза Синдиката Радне Организације Комунално Занатских Делатности „Рашка“ и
- 4) Јавно Комунално Предузеће „Рашка“ Рашка као послодавац

I

Уговорници сагласно константују да су у Рашки дана 08.03.2017. године закључили Колективни уговор код послодавца Јавног Комуналног Предузећа „Рашка“ са периодом важења од три године.

II

Уговорници су се усагласили да на основу овлашћења из одредби члана 263. става 2. Закона о раду, продуже важење колективног уговора и у том циљу и закључују овај Анекс 1.

III

Уговорници допуњују Колективни уговор код послодавца Јавног Комуналног Предузећа „Рашка“ из Рашке чланом 177 који гласи:
Продужава се важење Колективног уговора код послодавца Јавног Комуналног Предузећа

ЈКП „РАШКА“РАШКА



Број 7516
Датум 10.12.20
ПИБ 101274752

ОПШТИНА РАШКА
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

Ибарска 2

36350 РАШКА

ПРЕДМЕТ: АНЕКС 2 КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЈКП „РАШКА“

У прилогу дописа достављамо Вам Анекс колективног уговора код послодавца ЈКП „РАШКА“, Душанова 2а, Рашка, потписаног од стране послодавца и репрезентативних синдиката, ради давања сагласности од стране оснивача Општине Рашка.

Молимо да Вашим потписом потврдите сагласност са овим документом.

С поштовањем,

ЗА ЈКП „РАШКА“
ДИРЕКТОР

Радомир Јаћовић, дипл.еци

36350 Рашка, Душанова 2а, тел/факс(036)736-622,736-602, e-mail:komunalno@ptt.yu
пиб 101274752, мб 07176872, шифра делатности 41000, текући рачуни: банка интеза
160-0000000007155-48, комерцијална банка 205-0000000008588-29

Примљено: 11. 12. 2020				
Орган	ОЗ	Број	Прилог	Вредност
11	11-01	329		

ЈКП "РАШКА"



Душанова 2а, 36350 Рашка

тл 030/736-622, факс: 036/736-6

ПИБ :101274752

Мат. Број 07176872

7596

10 12 '20

АНЕКС II КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА

Уговорне стране:

- 1) Општина Рашка као оснивач
- 2) Синдикат Независност ЈКП Рашка
- 3) Савеза Синдиката Радне Организације Комунално Занатских Делатности „Рашка“ и
- 4) Јавно Комунално Предузеће „Рашка“ Рашка као послодавац

I

Уговорноци сагласно константују да су у Рашки дана 08.03.2017. године закључили Колективни уговор код послодавца Јавног Комуналног Предузећа „Рашка“ са периодом важења од три године.

II

Уговорници су Анексом I продужили важење Колективног уговора на период од годину дана.

III

Имајући у виду садржај Анекса III Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије објављеног у СЛ Гласнику РС

93/19, Уговорне стране мењају Колективни уговор код послодавца закључен дана 08.03.2017. године са припадајућим Анексом I, на тај начин што се у члану 113. Ставу 1, брише се тачка 2, даље, мења се став 4. који сада гласи:

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

У истом члану после става 4, додаје став 5 који гласи:

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из претходног става, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

IV

Имајући у виду садржај Анекса IV Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије закљученог дана 30.09.2020., Уговорне стране мењају Колективни уговор код послодавца закључен дана 08.03.2017. године са припадајућим Анексом I, на тај начин што се после члана 117, додаје члан 117а који сада гласи:

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 слижбених 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. 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``.

V

Уговорне стране сагласно константују да је:

-Анексом II Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије објављеног у СЛ Гласнику РС измењен став 6 члана 67. на начин, да је послодавац дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, те да је додат став 7 који гласи, да висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и

доприноса.

-Програмом пословања послодавца за 2020. Годину предевиђена финансијска средства.

-У текућој години обезбеђена финансијска средства за исплату планиране солидарне помоћи.

Уговорне стране, са наведених разлога Колективни уговор код послодавца закључен дана 08.03.2017. године са припадајућим Анексом I, допуњује се чланом 118 а који гласи:

Утврђује се право запосленима на солидарну помоћ за 2020. годину, ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених, у износу од од 40 000,00 динара без пореза и доприноса.

Износ солидарне помоћи из претходног става исплаћује се запосленима сразмерно времену проведеном у радном односу код послодавца у текућој календарској 2020. Години. Под запосленима из претходна два става подразумевају се лица која су имала статус запосленог код послодавца у току календарске 2020. Године.

Послодавац је дужан да солидарну помоћ исплати запосленима у року до 15 дана од дана потписивања овог Анекса.

VI

Овај Анекс је сачињен у четири истоветна примерка, по један за сваку уговорну страну.

VII

Овај Анекс ступа на снагу даном потписивања.

VIII

Анекс након потписивања објавити на огласној табли послодавца.

У Рашки дана 10.12.2020. године

Репрезентативни синдикати:

Синдикат Независност


ЈКП Рашка

Председник


Зоран Секулић

Савез Синдиката Радне Организације
Комунално Занатски Делатности

„Рашка“


Радојко Бишевац

Послодавац,

ЈКП Рашка

Директор


Радомир Јањовић

Оснивач

Општина Рашка

Председник


Игњат Ракитић