



Јавно комунално предузеће «Водовод и канализација» Суботица
Javno komunalno preduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subotica
Vízművek és Csatornázási Kommunális Közvállalat Szabadka
Јавно комунално предузеће «Водовод и канализација» Суботица

24000 Суботица · Трг Лазара Нешића 9/а · РИБ: 100838486
Tel.: (024) 55-77-11 · Fax: (024) 55-77-00 · e-mail: uprava@vodovodsu.rs



Број: 174/18-2025
Датум: 07. 03. 2025

Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
Град Суботица
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: 000 99 3 263-2025-09693-002 1000-022-041
Дана: 06. 03. 2025.
24000 Суботица, Трг Слободе 1

На основу члана 247. и члана 263. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014,13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење)

- Градоначелник града Суботице у име града Суботице, као оснивач,
- Директор ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица у име послодавца, као послодавац,
- главни повереник Организације синдиката „Независност“ ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица као репрезентативни синдикат код послодавца, закључују:

СПОРАЗУМ

о продужењу рока важења Колективног уговора за Јавно комунално предузеће "Водовод и канализација" Суботица

Члан 1.

Важење Колективног уговора за Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“ Суботица број II-022-154/2022 (182/14-2022) од 08.априла 2022. године, продужава се до 09. априла 2028. године.

Члан 2.

Овај Споразум сачињен је у 6 (шест) истоветних примерака од којих по 2 (два) примерка задржава свака страна потписница споразума.

Члан 3.

Овај Споразум ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

ПОСЛОДАВАЦ

ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица
Директор,

Sugar György дипл. инж. техн.

ОСНИВАЧ

Град Суботица,
Градоначелник

Стеван Бакић

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Организација синдиката „Независност“
ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица
Главни повереник,

Рајмунд Галац

ОБЈАВЉЕНО НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ: 07. 03. 2025



Јавно комунално предузеће «Водовод и канализација» Суботица
Javno komunalno preduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subotica
Vízművek és Csatornázási Kommunális Közvéllalat Szabadka
Javno komunalno poduzeće «Vodovod i kanalizacija» Subotica

24000 Суботица · Трг Лазара Нешића 9/а · РИБ: 100838486
Tel.: (024) 55-77-11 · Fax: (024) 55-77-00 · e-mail: uprava@vodovodsu.rs



Република Србија
Аутономна Покрајина Војводина
Град Суботица
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: II-022-154/2022
Дана: 08.04.2022
24000 Суботица, Трг Слободе 1

Јавно комунално предузеће
„Водовод и канализација“ - Суботица
Javno komunalno preduzeće
„Vodovod i kanalizacija“ - Subotica
Vízművek és Csatornázási
Kommunális Közvéllalat - Szabadka
Javno komunalno poduzeće
„Vodovod i kanalizacija“ - Subotica
Број: 182/14-2022
Датум: 03.04.2022 20 год.
СУБОТИЦА, Трг Лазара Нешића 9/а

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“ СУБОТИЦА**

Суботица, април 2022. године

На основу члана 247. Закона о раду (Службени гласник РС бр, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014,13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018 аутентично тумачење), члана 106. Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл.гласник РС“, бр. 30/2021) и члана 6. Посебног колективног уговора за јавна и јавно комунална предузећа града Суботице („Сл.гласник РС“, бр. 127/2021),

- Градоначелник Града Суботице у име града Суботице, као оснивач,
- директор ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица у име послодавца, као послодавац,
- главни повереник Организације синдиката „Независност“ ЈКП „Водовод и канализација“ Суботица као репрезентативни синдикат код Послодавца,

закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА“ СУБОТИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из области радних односа запослених и Послодавца Јавног комуналног предузећа „Водовод и канализација“ Суботица (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених на раду и у вези са радом, зараде и остале накнаде, права синдиката и Послодавца и међусобни односи учесника овог колективног уговора, у складу са законом и другим прописима.

Овај уговор закључује се између Оснивача, Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених код Послодавца.

Члан 2.

Оснивач је Град Суботица.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Водовод и канализација“ Суботица, које заступа директор (у даљем тексту: директор Послодавца).

Члан 3.

Овај уговор обавезује Оснивача, Послодавца, Синдикате и све запослене код Послодавца,

Овај уговор се примењује на све запослене код Послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора Послодавца се уређују уговором о раду у складу са законом.

Уговор о раду директора предузећа у име Послодавца закључује надзорни одбор.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује Послодавцу организационе, материјалне и друге услове за изградњу, одржавање и функционисање комуналних објеката и за техничко и технолошко јединство система и уређује и обезбеђује обављање комуналних делатности и њихов развој.

Послодавац организује и прати извршење посла у складу са важећим нормативима и стандардима рада, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елементата за утврђивање висине зарада утврђених законом и овим уговором, и обезбеђује остварење права и обавеза запослених и синдиката по основу рада и у вези са радом код Послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац из сопствених прихода, у складу са законом, прописима, посебним колективним уговорима и овим уговором.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебних колективних уговора.

Члан 6.

Овај уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

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

II ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Зарада се састоји из:

- Зараде за обављени рад и време проведене на раду
- Зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- Других примања по основу радног односа уговорених овим уговором и уговором о раду

Под зарадом у смислу става 1 овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца, у складу са важећим Правилником о организацији и систематизацији послова.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти ниво квалификација, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнаки радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 8.

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

- Основне зараде;
- Дела зараде за радни учинак;
- Увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- Коефицијента посла;
- Вредности радног часа за коефицијент „1“;
- Времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

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

Основну зарату посла запосленог чини производ вредности радног часа за коефицијент „1“, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа, утврђена вредност радног часа се може променити у складу са измењеним околностима.

Цена рада не може бити нижа од минималне цене рада утврђене одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно одлуком Владе Републике Србије.

Основна зарада код Послодавца кретаће се у распону од 1:5.

Члан 9.

Маса за зараде запослених код Послодавца утврђује се Програмом пословања Послодавца за одговарајућу годину, у складу са Законом, посебним колективним уговорима и овим уговором, на коју сагласност даје Оснивач.

У структури масе зарада из става 1 овог члана, на начин и у поступку утврђеним у ставу 1. овог члана, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад и приправност у висини до 1,5 % на годишњем нивоу од укупне масе зарада.

Месечна бруто маса зарада из става 1 и 2 овог члана утврђује се годишњим Програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

Члан 10.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се на основу критеријумима утврђених Законом, посебним колективним уговорима, овим уговором и уговором о раду.

Члан 11.

Класификација послова по специфичности, сложености, одговорности, утицају и значају на пословање организационе јединице или целокупно пословање врши се по следећим групама:

Група I

Најсложенији послови. Подразумевају велико искуство, самосталност, способност самосталног одлучивања, планирања и организовања послова. Захтева се преузимање одговорности за средства и друге запослене.

Изискује праћење нових трендова у оквиру делатности и технолошких достигнућа из других области која доприносе ефикаснијем раду у делатности.

Група II

Врло сложени послови у оквиру појединог типског места.

Захтевају креативност, способност, самосталност одлучивања. Подразумевају високи степен одговорности за обављање послова и ангажовање средстава. Организовање послова средњег и нижег нивоа сложености у средњим и мањим организационим целинама.

Група III

Послови који се обављају самостално, захтевају одређену креативност и упознавање са новинама везаним за делатност. Сложенији послови за помоћне и сервисне делатности у оквиру предузећа.

Група IV

Послови који се не обављају самостално, у групи или под надзором претпостављеног, а који не захтевају повећану креативност и одговорност.

Група V

Послови за чије обављање **није неопходно веће искуство.** Не захтева се одговорност за друге запослене.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада, у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

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

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

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

Члан 12.

Основна зарада запослених може се умањити, односно увећати до 5 % по основу доприноса запосленог радном учинку.

Резултате рада запосленог оцењује месечно непосредни руководилац, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне ће се издати посебно решење о увећању или умањењу зараде, са образложењем од стране Послодавца. Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

НАРОЧИТО УСПЕШАН	Повећање до 5%	Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутства
УСПЕШАН	Повећање до 2,5%	Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се појављују изузетно, самосталност у раду је очита
СТАНДАРДАН	100%	Стандардан/просечан учинак
ДЕЛИМИЧНО УСПЕШАН	Умањење до 2,5%	Учинак запосленог и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешакама, потребан повремени надзор
НЕУСПЕШАН	Умањење до 5%	Радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешакама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор

Члан 13.

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

Постојање позитивне стимулације условљено је постојањем негативне стимулације по основу оцене радног учинка запослених. Део средстава за зараде по основу умањеног радног учинка расподељује се запосленима који су поред стандардног учинка обавили неизвршени део послова запослених.

Члан 14.

Послодавац обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

- Аконтације за текући месец најкасније до 05. у наредном месецу
- Коначан обрачун зараде за текући месец најкасније до 20. у наредном месецу.

2. Увећана зарада

Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1.	За рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан	130% од основице
2.	За рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	30% од основице
3.	За прековремени рад у који се не вреднује радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена	30% од основице
4.	За рад у смени, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	26% од основице
5.	За рад недељом, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	15% од основице
6.	За рад у режиму дежурства, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	3% од основице

Основу за утврђивање увећане зараде чини петодневна радна недеља и осмочасовно радно време.

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

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и недељом, као и у режиму дежурства (приправности) ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде равномерно укључен за обављање рада по овим основама.

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

Члан 16.

Запослени има право а Послодавац обавезу да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, рачунајући и стаж осигурања са увећаним трајањем, у износу од 0,5% од основице.

2.1 Увећање зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху и добити Послодавца (награде, бонуси и слично)

Члан 17.

Учешће у добити Послодавца, односно укупан износ средстава за ову намену може се исплатити свим запосленима по одлуци Надзорног одбора, а у складу са Програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

Запослени има право учешћа у добити Послодавца сходно свом учешћу у њеном остварењу.

3. Накнада зараде

Члан 18.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост у следећим случајевима:

- Прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- Ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде;
- Коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- Празника (верског и државног) који је нерадни дан;
- Давањем ткива и других органа у хумане сврхе;
- војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- Стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- Учешћа на радно-производном и спортском такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;

Члан 19.

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

1. у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено

2. у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде

утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

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

(1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде Послодавац ће исплатити из својих средстава,

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

Одсуство са рада из става 1. тачке 3. 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.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној Законом и Колективним уговором код Послодавца.

Члан 20.

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 разлоге и време очекиване спречености за рад.

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

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

Ако непосредни руководилац или директор 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.

4. Накнада трошкова

Члан 21.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и уговором о раду и то:

- Накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају на територији града Суботице;
- Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2.000 динара по запосленом, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије са 5 звездица.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из места становања, односно места рада до момента повратка до места становања, односно места рада.

За време проведено на службеном путу, запослени има право на:

1. пуну дневницу:

- за сваких 24 часа проведених на службеном путу
- за време проведено на службеном путу које је дуже од 12 часова, а краће од 24 часа;

2. половина пуне дневнице:

- за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова, а краће од 12 часова;

3. Дневницу за службено путовање у иностранство у максималној висини неопорезивог износа;
4. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;
5. Трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 1,5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Уколико је запослени од стране Послодавца упућен на стручно усавршавање у иностранство због потреба процеса рада, запослени и Послодавац закључиће посебан уговор, којим ће бити регулисано питање накнаде трошкова за време боравка у иностранству, а полазећи од принципа утврђених Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 450,00 динара са припадајућим порезима и доприносима по радном дану .

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

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

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Уколико у маси средстава за зараде у месецу за који се исплаћује остане део нераспоређених средстава, директор предузећа може нераспоређени део да подели свим запосленима, изменом Програма пословања уз сагласност Оснивача.

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

5. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију, у висини три зараде који је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код Послодавца на дан исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.
- Отпремнину код отказа уговора о раду од стране Послодавца (технолошки вишак) у складу са Законом о раду и овим уговором;
- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог и члана уже породице (брачни друг и деца), према приложеним рачунима, највише до двоструког неопорезивог износа;
- Накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, највише до неопорезивог износа, у случају смрти чланова уже породице запосленог (браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, усвојеник и старатељ.

Уколико је код Послодавца запослено више сродника уже породице преминулог, накнаду трошкова погребних услуга може да оствари само један од њих.

Члан 24.

Послодавац може деци преминулог запосленог док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота исплаћује новчану помоћ.

Висина новчане помоћи из става 1. овог члана утврђује се за:

1. децу предшколског узраста и ученицима основне школе – у висини 15% просечне зараде исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи;
2. ученицима средње школе док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 20 година живота – у висини 20% просечне зараде исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи;
3. високо образовање док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота – у висини 25% просечне зараде исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи.

Новчана помоћ исплаћује се месечно, а Послодавац и прималац помоћи закључују уговор.

Исплатом новчане помоћи Послодавац се не обавезује да заснује радни однос са децом преминулог запосленог.

Члан 25.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година да обезбеди поклон за Божић или Нову Годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уколико су код Послодавца запослена оба родитеља, поклон може да оствари само један родитељ.

Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду, и то:

- за 10 година радног стажа који је остварио код Послодавца	1 просечна зарада,
- за 15 година радног стажа који је остварио код Послодавца	1,5 просечна зарада,
- за 20 година радног стажа који је остварио код Послодавца	2 просечне зараде,
- за 25 година радног стажа који је остварио код Послодавца	2,5 просечне зараде,
- за 30 година радног стажа који је остварио код Послодавца	3 просечне зараде,
- за 35 година радног стажа који је остварио код Послодавца	3,5 просечне зараде,
- за 40 година радног стажа који је остварио код Послодавца	4 просечне зараде,

запосленог, у моменту исплате, стим да не може бити нижа од просечне зараде по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Јубиларна награда се исплаћује запосленом у наредном месецу након навршених година радног стажа код Послодавца, а најкасније до краја године у којој запослени навршава предвиђене године радног стажа, а у складу са Програмом пословања код Послодавца.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се бруто зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Послодавац може свим запосленима да исплати јубиларну награду поводом дана оснивања предузећа, 12. Марта.

Иста се може исплатити највише до износа планираног Програмом пословања за текућу годину.

Одлуку о исплати јубиларне награде из става 4. овог члана доноси директор предузећа водећи рачуна о расположивим ликвидним финансијским средствима и о пословном резултату предузећа, а у складу са Програмом пословања предузећа.

Члан 27.

Послодавац може запосленом да омогући добровољно пензијско осигурање до висине неопорезивог износа у складу са Законом, за које премију плаћа Послодавац када се стекну неопходни финансијски услови.

6. Солидарна помоћ

Члан 28.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

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

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

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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

- 1) ради ублажавања последица елементарних или других непогода;
- 2) ради пружања помоћи породици умрлог запосленог;

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

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

Члан 29.

Послодавац може запосленима да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника највише до висине једне просечне месечне зараде по запосленом у привреди РС, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Одобрени зајам се наплаћује од запосленог највише у 6 месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Са сваким запосленим се потписује уговор о одобрењу зајма.

Одлуку о исплати зајма доноси директор Послодавца у складу са финансијским могућностима предузећа, уз претходни договор са репрезентативним синдикатама.

Члан 30.

Послодавац може обезбедити поклон запосленој жени за Дан жена, највише у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

7. Минимална зарада

Члан 31.

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

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

Одлуку о увођењу минималне зараде доноси Надзорни одбор на предлог директора предузећа због наступања поремећаја у пословању и недостатака средстава за исплату зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Члан 32.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 1. овог члана је минимална зарада запосленог.

Минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије или Одлуком Владе Републике Србије.

8. Обрачун и евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 33.

Послодавац је у складу са законом дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

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

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

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

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

Обрачун зараде и накнаде зараде, са обавештењем о неизвршењу исплате у складу са ставом 3. овог члана, које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

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

Члан 34.

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

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

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

Члан 35.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажног судског решења, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажног судског решења и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 36.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом Послодавца о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Правилник о организацији и систематизацији послова у предузећу доноси директор предузећа и у њему утврђује организационе делове код Послодавца, назив и опис послова, врсту квалификације, односно ниво образовања и друге посебне услови за рад на тим пословима, а може да утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна нивоа квалификације, односно нивоа образовања у складу са законом и овим уговором.

Запослени заснива радни однос уговором о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђених одредбама Закона и овог уговора.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а према условима утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова, врши се претходна провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку Послодавца.

За послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) уговор о раду може да се закључи са кандидатом за кога је утврђено од стране надлежног здравственог органа да је здравствено способан за рад на тим пословима.

Члан 37.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 38.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са посебним колективним уговорима и овим уговором.

Послодавац је обавезан да потребу за заснивање радног односа пријави Националној служби за запошљавање.

Пријава садржи опште и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор у складу са Програмом пословања за пословну годину.

Послодавац је дужан да у случају повећања броја запослених, односно повећања коефицијената за обрачун зарада, обезбеди додатна средства за зараде, у складу са Програмом пословања и Законом.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац. У име Послодавца уговор о раду закључује директор.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са претходним ставом овог члана сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

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

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативним организацијама синдиката, на њихов захтев, обавештење о пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из претходног става мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

Члан 39.

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

Члан 40.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним законом, с тим да тако засновани радни однос непрекидни или са прекидом не може трајати дуже од 24 месеца, и то:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока) до његовог повратка;
- када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и
- у другим случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. алинеја 1 и 2 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 41.

Општим актом Послодавца утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

Члан 42.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија, коју именује директор или друго запослено лице које он овласти.

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и запослени чија се способност испитује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

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

Запослени и Послодавац за време пробног рада могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

9. Приправници

Члан 43.

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 захтеване стручне спреме, односно образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и општим актом Послодавца из члана 38. став 1 овог уговора.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема 12 месеци
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема 6 месеци и
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема 3 месеца.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора.

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

10. Измена уговора о раду

Члан 44.

У току рада, Послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду) закључивањем уговора о раду под измењеним условима, у случајевима и под условима утврђеним Законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац измену уговора може запосленом да понуди и у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим променама, премештају запослених зависно од њихових способности и у складу са њиховом стручном спремом, примени мера за унапређењем технологије рада и радних поступака, отклањању узрока застоја у раду и бољем функционисању делова система рада.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу става 1 овог члана, Послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 45.

Уз анекс уговора о раду, сагласно претходном члану овог уговора, Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се непотпише анекс уговора у датом року, у складу са законом.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса уговора о раду.

Члан 46.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса у смислу члана 44. и 45. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, уз писмено образложење Послодавца.

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

Одредбе члана 45. овог уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 45. овог уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују Послодавац и запослени.

11. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 47.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада код Послодавца, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у својој струци, специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, специјализацију, симпозијум, курс, семинар и сл.).

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

Послодавац може да исплаћује стипендије ради школовања за решавање кадровских потреба предузећа.

Послодавац сноси трошкове образовања и стручног оспособљавања само уколико се запослени образује или стручно оспособљава за потребе Послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину, а у складу са планом и програмом образовања и стручног оспособљавања донетим за текућу годину код Послодавца.

Послодавац може да сноси трошкове стручног усавршавања набавком стручне литературе, упућивањем запослених на семинаре, студијске групе и сличне облике усавршавања, само уколико се запослени стручно усавршава за потребе Послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на образовање или стручно оспособљавање уређују се посебним уговором.

12. Радно време

Члан 48.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује Послодавац, у складу са законом и овим уговором.

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

Сменски рад у трајању од 8 или 12 часова не сматра се прековременим радом, уколико је код Послодавца организован такав рад.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са актуелним технолошким процесима у предузећу.

Члан 49.

Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, а из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, дежурати код куће (приправност) да би због отклањања кварова или из других образложених оправданих разлога дошли на рад, за остварене сате дежурства имају право на увећану зараду у складу са чланом 15. овог уговора.

За време дежурства запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да Послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведено дежурство долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Запосленом се дежурство може одредити највише четири дана у току месеца, по унапред утврђеном месечном распореду.

Члан 50.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Актом о процени ризика код Послодавца утврђују се критеријуми за радна места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље запослених, специфичности посла и технолошког процеса.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 51.

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

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

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

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

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 50. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Члан 52.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају.

Члан 53.

Послодавац, у складу са Законом, може вршити и прераспделу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

13. Одмори и одсуства

Члан 54.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се не може користити на почетку и на крају радног времена.

Запослени који ради непрекидно 12 часова дневно у смени има право на одмор у два дела у току дневног рада у трајању од по 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

а) Годишњи одмор

Члан 55.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, врсте и нивоа квалификације односно стручне спреме запосленог, дужине стажа осигурања, сложености послова, здравственог стања и других критеријума утврђених овим уговором код Послодавца, и то:

1. Допринос на раду – до 5 радних дана

2. Услова рада:

1) за запослене који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – 3 радна дана

3) за рад у сменама – 1 радни дан

3. Врста и ниво квалификације:

а. без образовања и основно образовање и васпитање одн. НКВ и ПКВ - 1 радни дан,

б. средње стручно образовање одн. средња стручна спрема и КВ - 2 радна дана,

в. мајсторско и специјалистичко и Основне студије ОСС 180-ЕСПБ одн. више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања (ВКВ и виша стручна спрема) - 3 радна дана,

г. Основне академске студије 240 ЕСПБ и Специјалистичке струковне студије 180+60 ЕСПБ одн. (основне академске, односно струковне студије) - 4 радна дана,

д. Интегрисане мастер академске студије макс 360 ЕСПБ; Мастер академске 180+120 или 240+60 ЕСПБ; Мастер струковне МСС, 120 ЕСПБ односно високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана,

ђ. доктор наука - 6 радних дана;

4. Социјални услови:

1) инвалиду рада и војном инвалиду – 3 радна дана

2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом -2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете – по 1 радни дан

3) самохраном родитељу са дететом до 14 година – 3 радна дана, стим што се овај број дана увећава за по – 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година

4) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно непокретан или врло слабо покретан – 5 радних дана.

5. Радно искуство:

до 5 година стажа – 1 радни дан, а на сваких започетих 5 година радног стажа – по 1 радни дан

6. Рад на радним местима са посебним овлашћењима и одговорностима (директор и чланови Пословодног савета) – 5 радних дана.

Годишњи одмор утврђен по свим основама из става 2. и 3. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

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

Члан 56.

Запосленом са 30 година пензијског стажа или 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа или 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 57.

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

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

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

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

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

Члан 60.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог и потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и уручује га запосленом преко стручне службе најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 61.

Запослени има право а Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1) ступања у брак	5 радних дана
2) порођаја супруге или усвојење детета	5 радних дана
3) склапања брака и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
4) смрти члана уже породице	5 радних дана
5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
6) теже болести члана уже породице	5 радних дана
7) селидбе сопственог домаћинства:	
а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	7 радних дана
9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	5 радних дана
12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна радна дана
13) припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служ.)	2 радна дана

Члановима уже породице, у смислу овог уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 4, 7, 11. и 13. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Члан 62.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам дана, а

највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Када процес пословања захтева доквалификацију, преквалификацију, стручно усавршавање, трошкови истог падају на терет Послодавца.

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

ц) Неплаћено одсуство

Члан 63.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 2) ради неговања члана уже породице – до 5 дана;
- 3) ради неговања члана породице који није обухваћен чланом 61. – 3 радна дана
- 4) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;
- 5) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – 2 радна дана.

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

Запосленом се може одобрити и дуже одсуство без накнаде зараде у случају да то не ремети процес рада.

д) Мировање радног односа

Члан 64.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог Послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, воспитне или заштитне мере - врати на рад код Послодавца.

IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 65.

Запосленом радни однос престаје:

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

Члан 66.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је, по одредбама закона односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада Послодавца у складу са законом.

Члан 67.

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

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

14. Отказ од стране запосленог

Члан 68.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок) али не дуже од 30 дана.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране Послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају законитог престанка радног односа .

15. Отказ од стране Послодавца

Члан 69.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 45. став 2. овог уговора.

а) радна способност запосленог и његово понашање

Члан 70.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултата рада запосленог.

Захтев за покретање поступка у писаној форми који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже у смислу става 2. овог члана доставља се директору, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно за утврђивање резултата рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме односно образовања као запослени чија се способност утврђује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија из става 3 овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

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

Члан 71.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе изештај директору о утврђеном чињеничном стању и знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да мишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Уколико Комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог у року од следећа три месеца, иста Комисија прати рад запосленог.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору који је комисију образовао и синдикатима.

Уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада које запослени може обављати, сагласно извештају односно оцени Комисије из става 3 овог члана, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду (отказни рок) у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

1. осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. тридесет 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, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини, и то:

1. у висини једне зараде – до 10 година непрекидног рада код Послодавца;
2. у висини једне и по зараде – од 10 до 20 година непрекидног рада код Послодавца;
3. у висини две зараде – преко 20 година непрекидног рада код Послодавца.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просек зараде запосленог за претходних 12 месеци који претходи месецу пре доношења решења о отказу уговора о раду у складу са законом и овим уговором.

Члан 72.

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

1. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
2. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одуства из члана 64. овог уговора.

b) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 73.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;

4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене овим уговором и уговором о раду.

ц) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 74.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду и члана 20. став 1. овог уговора;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако се запослени недолично понаша (свађа, увреда и сл.) према осталим запосленима, руководиоцу и директору предузећа
8. ако не поштује радну дисциплину прописану овим уговором и уговором о раду
9. ако запослени одбије сарадњу са другим запосленима.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом Послодавца. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

д) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 75.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, Послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења Послодавца о изреченој мери, обуставом од зараде запосленог, административним путем;
3. опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 76.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, осим разлога утврђеним у члану 73. и 74. овог уговора, сматра се:

- ако одбије радну обавезу читања водомера,
- изостајање са посла у периоду од три дана узастопно или пет дана са прекидима у току месец дана,
- одбијање запосленог да обавља послове на којима ради,
- непријављивање штете причињене Послодавцу,

- ако не спроводи мере заштите на раду и противпожарне заштите,
- неизвршавање и несавесно,неблаговременно и немарно извршавање радних и других обавеза,
- организовање политичких странака у радно време,
- неовлашћена послуга средствима предузећа поверених радницима за извршавање послова,
- одавање пословне,службене или друге тајне утврђене законом или актом предузећа,
- повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника,средстава рада и животне средине,
- повреда прописа и одредаба закона и других аката (општих, посебних и појединачних),
- коцкање на радном месту у току радног времена,
- свако неизвршавање обавезе из описа радног места из Уговора о раду.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 77.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 69. овог уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. за време трудноће, 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,
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим Уговором.

Члан 78.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чланова 73., 74. и 76. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде запосленом.

16. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

а) Утврђивање одговорности запосленог

Члан 79.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе и радна дисциплина). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе, не поштује радну дисциплину или се не придржава одлука донетих код Послодавца одговара за повреду радне обавезе у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује одговорност запосленог за повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене овим уговором и уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог за повреде радне обавезе, непоштовања радне дисциплине или не придржавања одлука донетих код Послодавца обухвата: писмену пријаву, именовање комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај Комисије о утврђеном чињеничном стању и одлуку Послодавца са образложењем.

Члан 80.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју је учинио својом кривицом у стању урачунљивости.

Довођење себе у стање неурачунљивости услед употребе алкохола или опојних средстава не искључује одговорност запосленог за повреде радних обавеза.

Урачунљивим се сматра онај запослени који је у време извршења повреде радне обавезе био способан да схвати значај свог понашања и да управља својим поступцима.

Повреда радне обавезе може бити учињена умишљајем или из нехата.

Ако је констатовано да је повреда радне обавезе учињена умишљајем или из нехата или довођењем себе у стање неурачунљивости, испуњен је услов кривице запосленог.

Члан 81.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са Законом, овим уговором и уговором о раду, 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 о наводима из упозорења.

У упозорењу 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 наведен у ставу 1. овог члана.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 75. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката достављено у року из претходног става овог члана.

Члан 82.

У случају отказа уговора о раду запосленог на основу члана 69. став 2. тачка 1. овог уговора, Послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима у року од 3 месеца од дана престанка радног односа, осим у случају када Послодавац даје отказ запосленом – особи са инвалидитетом кога Послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које таквог запосленог може да премести. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 83.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

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

На захтев запосленог Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или посебној потврди.

б) Рок застарелости

Члан 84.

Отказ уговора о раду из члана 69. став 1. алинеја 1. овог 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 72. став 1. тачка 1. овог уговора, Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 85.

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

Акт из става 1. овог члана коначан је даном достављања запосленом.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Уколико решење није могло бити достављено запосленом, стручна служба Послодавца је дужна да о томе сачини писану белешку и решење о отказу уговора о раду објави на огласној табли Послодавца. По истеку осмог дана од дана објављивања решење се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор у вези отказа уговора о раду решава пред арбитром.

ц) Удаљење запосленог

Члан 86.

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 сталну имовину предузећа утврђену општим актом;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења, у коме запослени треба да се изјасни.

Удаљење из става 1 овог члана може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је Послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

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 87.

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

Члан 88.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 86. и 87. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 89.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 88. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због надлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 72., 73. и 76. овог уговора.

V НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 90.

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

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

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

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

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

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

Члан 91.

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

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

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

Члан 92.

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

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

Члан 93.

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

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

Члан 94.

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

Члан 95.

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

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

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

Члан 96.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 97.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са позитивним законским одредбама који регулишу ову област и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 98.

Утврђивање постојање штете, њену висину, околности под којима је настала штета ближе се уређују посебним Правилником код Послодавца.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 99.

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

Члан 100.

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 101.

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 102.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести стручног сарадника 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 103.

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

- 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 распоређен, све док се те мере не обезбеде
- ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком
- ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. закона, на пословима или на радном месту на које га је Послодавац распоредио

- ноћу, ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање
- на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 104.

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 Послодавацу, нити чини повреду радне обавезе, има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

17. Послови са повећаним ризиком

Члан 105.

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

- да има прописану стручну спрему односно ниво квалификације
- да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком
- да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад
- да није млађи од 18 година
- да није инвалид рада.

Члан 106.

Послодавац је обавезан да у Програму безбедности и здравља на раду, за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком, на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима и на пословима на којима је предвиђен радни стаж са увећаним трајањем, обезбеди годишњи, претходни и периодичне систематске лекарске прегледе.

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 107.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком, на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима у складу са овим уговором и Актом о процени ризика.

Члан 108.

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 109.

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

Члан 110.

Послодавац Актом о процени ризика, Правилником о безбедности и здрављу на раду у складу са законом, утврђује радна места са повећаним ризиком, нарочито тешке, напорне и за здравље штетне послове и послове на којима је предвиђен радни стаж са увећаним трајањем.

18. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 111.

Органи репрезентативних синдиката, споразумно, у складу са односом броја чланова у својим организацијама, именују укупно шест представника запослених за безбедност и здравље на раду, водећи рачуна о заступљености процеса рада, а Послодавац именује једног представника.

Члан 112.

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

Пре истека периода на који је именован представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати због:

- престанка радног односа код Послодавца
- подношења оставке
- неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

У случајевима 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 113.

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 114.

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

- са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада
- са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду
- о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље
- са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама
- о другим питањима од интереса за безбедност и здравље запослених.

Члан 115.

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

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

Члан 116.

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

- директора или друго овлашћено лице
- стручног сарадника за безбедност и здравље на раду
- руководиоца дела процеса рада
- Одбор за безбедност и здравље на раду
- одбор репрезентативног синдиката.

Члан 117.

Стручни сарадник за безбедност и здравље на раду дужан је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности уколико уочи или ако је информисан о

неправилностима које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести директора или друго овлашћено лице.

Члан 118.

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

- непосредно комуницира са запосленима
- прима усмене и писане представке запослених
- непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада
- непосредно комуницира са стручним сарадником за безбедност и здравље на раду
- даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду
- захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака
- да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца и активностима које предузима.

Члан 119.

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 време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и време присуствовања инспекцијском надзору.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање активности везаних за безбедност и здравље на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца, писменим путем.

Члан 120.

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

19. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 121.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду су:

- представници запослених за безбедност и здравље на раду
- представник којег именује Послодавац.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји 7 чланова.

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да својим решењем, 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 122.

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

Одбор за безбедност и здравље дужан је да заседа најмање три пута годишње и по потреби.

Послодавац, односно репрезентативни синдикати могу увек променити члана Одбора за безбедност и здравље на раду 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 свог рада.

Члан 123.

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

- буде информисан о резултатима процене ризика
- остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду
- даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду
- захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду
- разматра извештај Послодавца о стању безбедност и здравље на раду запослених, као и о спроведеним мерама
- захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених
- упознаје се са наложима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада
- 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
- разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље
- 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
- разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије
- разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговорима и општим актима Послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 124.

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 овим уговором и пословником о раду Одбора.

Члан 125.

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.

20. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 126.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду (одећа, обућа, помоћни алат, апарати и уређаји), који служе за спречавање повреда на раду, професионалних обољења, болести у вези са радом и других штетних последица по здравље запосленог у процесу рада и послова и радних задатака у оквиру истог, у складу са Актом о процени ризика.

21. Осигурање запослених

Члан 127.

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 Надзорни одбор код Послодавца.

Члан 128.

Послодавац је дужан да годишње, у складу са Програмом пословања, обезбеди средства за превенцију радне инвалидности за најмање 10 % запослених.

Члан 129.

Послодавац је дужан до нивоа неопорезованог износа запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом, програмом пословања и финансијским могућностима.

Члан 130.

Заштиту личних података, омладине, материнства, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама, Послодавац је дужан да обезбеди у складу са Законом.

VII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 131.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач.

Састав, избор представника запослених у Надзорни одбор, мандат, делокруг рада и друга питања од значаја за рад Надзорног одбора прецизирана су Статутом Предузећа.

У поступку предлагања кандидата за избор и избор члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката.

Члан 132.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, рационализације, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, са правом давања мишљења и предлога.

Послодавац има обавезу да размотри мишљење и предлоге реперезентативних синдиката из става 1. овог члана и да им писмено одговори.

Члан 133.

Послодавац ће овлашћеним представницима репрезентативних синдиката да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену овог уговора код Послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 134.

Уколико дође до престанка потребе за радним местом и радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију.

У случају престанка потребе за радним местом и за радом запослених у смислу става 1. овог члана, Послодавац и представници репрезентативних синдиката обавезују се да донесу Програм за решавање вишка запослених.

Овим програмом се обезбеђују права на исплату отпремнине које не могу бити испод нивоа који је утврдила Влада Републике Србије.

Члан 135.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 136.

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

Резултати рада се утврђују за период од најмање годину дана на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду, предлозима мера за побољшање и унапређење рада и иновацијама запослених; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада; дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

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

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

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

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган Послодавца. Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

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

Обавеза је Послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на који они имају право по овом основу.

Члан 137.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка без његове писмене сагласности :

1. инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца,
2. запосленом којем је утврђено професионално обољење услед обављања послова код Послодавца, на основу налаза Службе медицине рада приликом редовног или ванредног систематског лекарског прегледа
3. самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
4. родитељу са дететом са посебним потребама.

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

Члан 138.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду у случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена због којих престаје потреба за обављањем одређених послова или долази до смањења обима послова.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се овим уговором и уговором о раду и иста се исплаћује у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

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

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

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

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 139.

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

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

Забрана конкуренције важи за територију града Суботице, а односи се на послове из основне делатности Послодавца.

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

Члан 140.

Уговором о раду Послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 139. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

X НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 141.

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

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

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 142.

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у складу са законом, Европском конвенцијом за рад и овим уговором. Организације синдиката имају право на услове рада и деловање у складу са законом и овим уговором. Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања Послодавца и радну дисциплину.

Члан 143.

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

- плану пословања и реализацији плана пословања;
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаној добити и планираној расподели исте;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима 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 репрезентативним синдикатима достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник 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 144.

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

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- стручну, административну и техничку помоћ, обрачун и наплату чланарине,
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја,
- по потреби, право коришћења и других просторија Послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката под условом да то не ремети процес рада;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавања синдикалних информација (да користе огласне табле предузећа или да поставе своје огласне табле) и
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и слично.

Члан 145.

Председник синдиката или повереник и чланови виших органа и организација репрезентативних синдиката у Грани или у вишим органима синдиката имају право до 100 плаћених часова месечно, као да ради на свом радном месту, ради обављања својих функција.

Чланови одбора репрезентативних синдиката код Послодавца имају право до 50 плаћених часова месечно, као да раде на својим радним местима, а ради обављања својих функција.

Функционери репрезентативних организација синдиката из става 1. и 2. овог члана дужни су да воде евиденцију остваривања плаћених часова ради обављања својих функција, као и да је прикажу на захтев непосредног руководиоца Послодавца приликом утврђивања месечног обима послова и времена проведеног на раду.

Члан 146.

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

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и слично, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима репрезентативних синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

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

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

Члан 147.

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 148.

Представници репрезентативних синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа или да поставе своје огласне табле.

Активности синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања Послодавца и радне дисциплине.

Члан 149.

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, ако поступа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

XII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 150.

Репрезентативни синдикати имају право организовати штрајк под условима утврђеним законом, посебним колективним уговорима, Статутом Предузећа и овим уговором.

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

Члан 151.

Предузеће је обавезно да, у складу са законом, утврди минимум процеса рада у основној делатности Послодавца, а на основу мишљења репрезентативних синдиката, и то:

1. **У процесу производње воде и дистрибуције:** да обезбеди довољне количине здравствено исправне воде у дистрибутивном систему водоснабдевања Града, тако да:
 - сви објекти за захватање воде из подземне издани морају бити у исправном стању како би се обезбедиле довољне количине воде за потрошаче;
 - црпне станице морају бити у функционалном стању да обезбеде довољно воде у дистрибутивном систему са аспекта количина и притисака и у складу са Правилником о здравственој исправности воде за пиће и Законом о заштити од пожара (претходно се односи и на хидрофорске системе и системе са водоторњем);
 - дистрибутивна мрежа мора да буде проходна да задовољи потребе у води свим потрошачима.
2. **За обезбеђење минимума процеса рада из тачке 1. овог члана запослени морају бити присутни на следећим радним местима у својим организационим јединицама:**
 - сви запослени у производњи и доради воде, електро и хидромашинском одржавању;
 - сви запослени у дистрибуцији (без израде прикључака, законске замене водомера, контроле водомера, као и екстерних услуга);
 - сви запослени у контроли квалитета воде за пиће;
 - сви запослени у контроли хигијенске исправности воде за пиће у дистрибутивном систему, без пружања екстерних услуга;

- сви запослени у служби пратећих послова у рефереди саобраћаја, физичко-техничком обезбеђењу објеката и диспечерској служби.
- 3. У процесу одвођења и пречишћавања отпадних и атмосферских вода на територији Града где постоји канализациона мрежа, мора да се обезбеди следеће:**
- сакупити и одвести сву отпадну воду путем колекторског система до уређаја за пречишћавање отпадних вода;
 - сву отпадну воду из колекторског система преко уређаја за пречишћавање са пројектованом технологијом уређаја упустити у реципијент
 - редовно пратити ефекат рада уређаја путем контроле квалитета отпадне воде на уређају и низводно на I сектору језера Палић и осталих реципијената.
- 4. За обезбеђење минимума процеса рада из тачке 1. овог члана запослени морају бити присутни на следећим радним местима у својим организационим јединицама:**
- сви запослени на одвођењу отпадних вода за потребе функционалног одржавања канализационе и колекторске мреже (без израде прикључака на мрежу и екстерних услуга);
 - сви запослени на пречишћавању отпадних вода и обезбеђењу проходности отпадних вода према реципијенту по задатој технологији;
 - сви запослени на контроли квалитета отпадних вода – искључиво у смислу праћења технологије на уређају за пречишћавање отпадних вода, без екстерних услуга.

Члан 152.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу Закона о штрајку.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 153.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законом, прописима, посебним колективним уговорима и овим уговором.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора изврши усклађивање уговора о раду са овим уговором.

Члан 154.

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

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формирају потписници овог уговора.

Члан 155.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 154. става 1 овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 156.

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

Члан 157.

За праћење примене одредби овог уговора надлежна је комисија коју формирају потписници овог уговора, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора, од којих један члан обавезно треба да буде дипломирани правник.

Чланови комисије бирају председника и заменика председника из састава Комисије.

Закључци донети на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању овог уговора.

Члан 158.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебних колективних уговора:

- Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, бр. 30/2021)
- Посебног колективног уговора за јавна и јавно комунална предузећа града Суботице („Службени гласник РС”, бр. 127/2021).

Члан 159.

Овај уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

Место, датум потписивања и овере
Суботица, 03. 04. 2021 године

ПОСЛОДАВАЦ
ЈКП „Водовод и канализација” Суботица
Директор,

Sugár György дипл.инж.техн.



ОСНИВАЧ
град Суботица
Градоначелник,

Бакић Стеван дипл.екон.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Организација синдиката „Независност”
ЈКП „Водовод и канализација” Суботица
Главни повереник,

Галац Рајмунд

