

На основу члана 247. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17, 113/17 и 95/18 аутентично тумачење - даље: Закон) и сагласно члану 6. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС („Сл гласник РС“, бр 30/2021), градоначелник града Бора као надлежни орган Оснивача, председници општина Бољевац, Неготин и Књажевац – као надлежни органи Оснивача, в.д. директора као лице овлашћено за заступање и представљање Јавног предузећа „Боговина“ Бор и репрезентативни синдикат „Независност“ ЈП „Боговина“ Бор, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

код послодавца

Јавног предузећа „Боговина“ Бор

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Јавно предузеће „Боговина“ Бор (даље: Колективни уговор), у складу са Законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (даље: Посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Јавном предузећу „Боговина“ Бор (даље: запослени), обавезе Јавног предузећа „Боговина“ Бор (даље: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Оснивач Послодавца је град Бор, Општина Бољевац, Општина Неготин и Општина Књажевац.

Права оснивача остварују скупштина града и скупштине општина оснивача (у даљем тексту: Оснивачи).

Послодавац је Јавно предузеће „Боговина“ Бор, које заступа в.д.директора (у даљем тексту: директор Послодавца).

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

Члан 3.

Овај Колективни уговор обавезује Осниваче, Послодавца, синдикат и све запослене код Послодавца.

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Права, обавезе и одговорности в.д. директора Послодавца се уређују уговором у складу са законом.

Уговор о правима и обавезама в.д. директора у име Послодавца закључује Надзорни одбор.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује Послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које

могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности, вршећи надзор над њима.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором 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, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста може обезбедити Оснивач, у складу са општим актом Послодавца, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Члан 5.

Колективним уговором и уговорима о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада и обавеза утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 6.

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

II - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које испуњава законске и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Правилник доноси директор као надлежни орган код Послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Послодавац је у обавези да Правилник достави репрезентативном синдикату у року од седам дана од дана доношења истог.

Члан 8.

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

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

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана, која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање, сноси та организација.

Члан 9.

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

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду лице које заснива радни однос

обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом живота и здравља на раду.

Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду, под условима прописаним у закону, а у складу са Колективним уговором.

Уговор о раду садржи све елементе дефинисане чланом 33. Закона.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац у складу са годишњим програмом пословања, на који сагласност дају Оснивачи, и у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

Одлуку из става 2. овог члана, као и пријаву слободног посла, Послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуњу слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником.

Члан 11.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативном синдикату, на његов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив радног места, односно послова на које је распоређен и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

Приправници

Члан 12.

На послове утврђене Правилником о систематизацији послова у ЈП "Боговина" Бор (бр. 790 од 13.08.2019. године) запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема – 12 месеци
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема – 9 месеци
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема – 6 месеци,

осим ако законом није другачије одређено.

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

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

Након обављеног приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред комисијом коју именује директор Послодавца. Комисија је састављена од три члана, од којих је најмање један члан одговарајуће врсте и нивоа образовања као и приправник који полаже приправнички испит.

Након положеног приправничког испита приправник се распоређује на послове за које се током приправничког стажа оспособљавао, у складу са Правилником.

III - РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Радно време

Пуно радно време

Члан 13.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Пуно радно време запослених код којих је уведена прерасподела радног времена износи 40 часова, као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Распоред радног времена

Члан 14.

Радна недеља код Послодавца траје пет радних дана, а радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље запослених утврђује Послодавац својом одлуком коју објављује на огласним таблама.

О распореду и промени радног времена Послодавац ће обавестити запослене писменим путем најмање пет дана унапред.

Изузетно, Послодавац може о распореду и промени распореда радног времена услед наступања непредвиђених околности да обавести запослене у року не краћем од 48 часова унапред.

У случају организовања рада у сменама или када то захтева организација рада, радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. У том случају, запослени може да ради 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 15.

Запослени је дужан да обавља послове у просторијама Послодавца или на другом месту према налогу Послодавца, у складу са законом, уколико то процес рада захтева.

Прерасподела радног времена

Члан 16.

Директор послодавца доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена када то захтева природа делатности, организација рада и рационалније коришћење радног времена.

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

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се часови рада дужи од просечног радног времена обрачунају и исплате као прековремени рад.

У случају доношења одлуке о прерасподели радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Послодавац је обавезан да о прерасподели радног времена обавести репрезентативни синдикат пре доношења одлуке о прерасподели радног времена.

Приправност

Члан 17.

Послодавац може својом одлуком увести пасивно дежурство запослених код куће – приправност за време дневног или недељног одмора, ради евентуалног отклањања кварова и вршења сличних интервенција или из других техничко-технолошких потреба.

На основу одлуке о увођењу приправности утврђује се распоред приправности тако да се обезбеди равномерно укључивање запослених којима је уведена приправност.

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

За приправност у трајању од једне седмице, које обухвата време дневног одмора (радни дани) у трајању од 5 дана и време недељног одмора (субота и недеља), запослени има право на 8 сати слободног времена. Ако је запослени у време приправности долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Сати ефективног рада искључују сате приправности.

Рад од куће

Члан 18.

Услед пандемије (Covid-19 или друге заразне болести) Послодавац може запослене да пошаље на рад од куће, руководећи се препорукама Владе Републике Србије и локалне самоуправе о заштити ризичних група које имају придружене болести, а ради обезбеђивања мера за сузбијање заражавања запослених и на тај начин смањи ризик од обољевања.

Одмори и одсуства

Члан 19.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни и недељни одмор у складу са Законом и Колективним уговором.

Годишњи одмор

Члан 20.

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

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

1)	по основу степена стручне спреме, степена образовања и оспособљености за рад	
	за I, II и III степен стручне спреме	2 радна дана
	за IV степен стручне спреме	3 радна дана
	за V - VI степен стручне спреме, односно образовања	4 радних дана
	за VII степен образовања	5 радних дана

2)	по основу услова рада	
	за запослене са повећаним ризиком који раде на одржавању система - радници на изворишту "Мрљиш"	5 радних дана
	за запослене на радним местима у објектима за водоснабдевање (радници на ПС Мрљиш)	4 радних дана
	за запослене на радним местима у хемијској лабораторији (радник на контроли воде на фабрици воде) и остале запослене који рад обављају у заједничким службама а нису нигде наведени	3 радна дана
3)	по основу радног искуства	
	за радно искуство од 1 до 5 година рада проведених у радном односу	1 радна дана
	за радно искуство са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу	2 радна дана
	за радно искуство са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу	3 радна дана
	за радно искуство са навршених 25 до 35 година рада проведених у радном односу	4 радна дана
	за радно искуство преко 35 година рада проведених у радном односу	5 радних дана
4)	по основу утврђене инвалидности	3 радна дана
5)	по основу доприноса на раду на предлог руководиоца	
	за остварене изузетне резултате	1 радни дан
6)	по основу бриге о деци и члановима уже породице	
	родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота	2 радна дана
	запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	5 радних дана

Под чланом уже породице у смислу претходног става, тачка 6), алинеја два овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком, запослене (мушкарац) са 35 година радног стажа или навршених 60 година живота и запослене (жена) са навршених 30 година радног стажа или 55 година живота, који имају право на годишњи одмор у трајању до 35 радних дана.

Члан 21.

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да први део у трајању од две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Запослени и Послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор у више делова.

Члан 22.

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 20. Колективног уговора, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

Послодавац запосленом доставља решење о годишњем одмору најкасније 15 дана пре дана одређеног за отпочињање годишњег одмора у писаној форми.

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

Измена времена коришћења годишњег одмора у смислу става 4. овог члана не може се извршити према запосленом који је планирао путовање ради коришћења годишњег одмора, односно унапред уплатио или резервисао аранжман или у термину из решења о коришћењу годишњег одмора има неодложне обавезе личне природе, о чему је запослени дужан да се изјасни писаним путем.

На писани захтев запосленог Послодавац ће решење о коришћењу годишњег одмора доставити запосленом у електронској форми.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 23.

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.

Одмори у току рада

Члан 24.

Запослени који ради пуно радно време у трајању од 8 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користи на почетку или на крају радног времена.

Запослени који ради у прерасподели радног времена по одлуци Послодавца, има право на најмање 11 сати одмора између рада у сменама.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно и по правилу се користи недељом.

Ако запослени ради на дан свог недељног одмора Послодавац је у обавези да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа у току наредне недеље.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 25.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

1) склапања брака	5 радних дана
2) порођаја супруге или усвојења детета	5 радних дана
3) склапања брака или порођаја 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	2 радна дана
6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи	5 радних дана
7) селидбе породичног домаћинства:	
а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
8) полагања приправничког или стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1 до 6 радних дана
9) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	5 радних дана
10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11) учествовање на спортским и радно-производним такмичењима	5 радних дана
12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	3 узастопна дана
13) празновања Крсне славе	1 радни дан

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство се може одобрити и у другим случајевима за које Послодавац оцени да су оправдани, у интересу Послодавца или у друштвеном интересу, и да се при том не ремети процес рада и организација посла.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана, под условом да је поднео писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Члан 26.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 радних дана, а најдуже 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 (израда докторске дисертације, учешће у студијским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Члан 27.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа

јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду и запослени остварује сва права и обавезе из радног односа.

Неплаћено одсуство

Члан 28.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство на његов образложени захтев, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца, у следећим случајевима:

- | | |
|---|----------------|
| 1) посете брачном другу на раду у иностранству | 15 радних дана |
| 2) обављања приватних (личних) послова | 3 радна дана |
| 3) смрти сродника | 2 радна дана |
| 4) лечења у иностранству | до 6 месеци |
| 5) у другим случајевима, по одобрењу Послодавца | до 6 месеци |

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.

Мировање радног односа

Члан 29.

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

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

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

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

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 30.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге

детета у трајању од 365 дана. Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

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

Породилско одсуство траје до навршена 3 месеца од дана порођаја. Запослена жена по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

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

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 31.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим колективним уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 32.

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

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

За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци, односно у складу са законом.

Члан 33.

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

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

Члан 34.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши 3 године живота.

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

Забрана отказа

Члан 35.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и осталих одсуства са рада ради посебне неге детета, Послодавац не може запосленом дати отказ.

Заштита инвалида

Члан 36.

Запосленој особи са инвалидитетом у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

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

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу овог члана овог колективног уговора, да откаже уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 37.

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

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

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

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

IV - БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 38.

Колективним уговором, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности Послодавца и запослених у вези безбедности и здравља на раду.

Члан 39.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом и 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 40.

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 41.

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 42.

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

Члан 43.

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

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је распоређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је Послодавац распоредио;

4) ноћу, ако би према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 44.

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.

Послови са повећаним ризиком

Члан 45.

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

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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

Члан 49.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 50.

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

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

Члан 51.

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

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

- 1) престанка радног односа код Послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединственим матичним бројем грађана и потписима запослених.

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

Члан 52.

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 53.

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

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

Члан 54.

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

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

Члан 55.

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

- 1) овлашћено лице Послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативних синдиката.

Члан 56.

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

Члан 57.

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

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

Члан 58.

Послодавац је дужан да председнику Одбора за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од пет часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места.

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

Члан 59.

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

Одбор за безбедност и здравље

Члан 60.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) образује се заједничком одлуком директора Послодавца и органа репрезентативних синдиката.

Одбор има 5 чланова који су именовани у складу са чланом 50. Колективног уговора.

Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе, образује Одбор и почне да ради.

Председник Одбора бира се на првој седници Одбора већином гласова од укупног броја чланова.

Одбор доноси Пословник о раду којим ближе уређује начин свог рада

Члан 61.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 62.

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.

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 65.

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

Осигурање запослених

Члан 66.

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 директор Послодавца уз прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 67.

У циљу превенције радне инвалидности Послодавац може да издваја средства у складу са програмом пословања у висини од 0,1% масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању културних и спортских такмичења Послодавац може да месечно уплаћује средства на посебан рачун репрезентативних синдиката код Послодавца у висини од 0,05% од укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно

броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 68.

Послодавац може уплаћивати добровољно пензијско осигурање запосленим у матичном предузећу ако за то има средстава, као и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

V- ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 69.

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

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, овог Колективног уговора и уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу овог Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 70.

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

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

Основна зарада

Члан 71.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником као производ:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла и
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец и временаведеног на раду, сагласно усвојеном програму пословања.

Коефицијент, као елемент за утврђивање основне зараде, одређује се у зависности од стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима, посебних знања и вештина, услова рада, сложености послова и степена одговорности.

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности и условима рада	Основна зарада у коефицијенту
I група НК	Једноставни послови, састављени од мањег броја различитих и краткотрајних операција, најједноставнији физички послови, који се због својих карактеристика могу обављати једноставним поступцима и средствима рада.	1,50 – 1,65

II група ПК	Мање сложени послови у производњи и дистрибуцији воде, обезбеђењу, отклањању кварова, пружању других комуналних услуга; Простији административни послови и услуге, који се понављају и изводе једноставним средствима рада или без њих уз примену једноставних поступака, а чију основу чине знања стечена образовањем и стручне оспособљености коју је запослени стекао у току рада.	1,65 – 1,90
III група КВ	Средње сложени и разноврсни послови, уз рад на различитим средствима, уређајима, машинама и алатима, који захтевају квалификовани степен разумевања основа процеса рада као и обуке и знања стечена кроз школовање и допунске специјализације за одређено занимање	1,90 - 2,50
IV група ВКВ	Сложени и високо квалификовани послови одржавања и оправки средстава, машина и алата који се користе у процесу рада.	2,40 - 2,65
V група ССС	Сложени и врло разноврсни послови у производњи и пружању комуналних услуга и одржавању система водоснабдевања и одвођења отпадних вода, сложенији административни и финансијски послови, који захтевају теоријска и практична знања основне струке, послови који захтевају специјализацију и високу стручност у раду. Послови организације и руковођења делова процеса рада.	2,10 - 2,90
VI група ВШС	Сложени послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада. Послови припреме и адекватне набавке за процес рада. Стручни послови контроле и обезбеђење система. Оперативно руковођење деловима система, кадровског, економског, правног и административног вођења послова.	2,90 - 3,25
VII група ВСС	Сложенији послови везани за праћење квалитета и анализу производа.Послови планирања, инвестиција и развој предузећа. Кадровски, економски, правни и административни послови. <u>Руковођење и координација у систему делатности Предузећа.</u>	3,25 - 3,80
VIII група ВСС	Најсложенији, најодговорнији послови у процесу функционисања основне делатности. Стручно вођење, контрола и руковођење службама и процесом рада предузећа као што су послови техничког руководиоца и руководиоца сектора.	3,60 - 4,10

Зарада по основу радног учинка

Члан 72.

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

- 1) квалитет и обим обављеног рада,
- 2) благовременост извршавања послова,
- 2) допринос тимском раду,
- 3) радна дисциплина,
- 4) радно искуство,
- 5) други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Члан 73.

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

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује Послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Увећана зарада

Члан 74.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе за зараде у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду, и то за:

- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) - 0,4 % од основице;

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и Колективним уговором.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу, у складу са програмом пословања, и то за:

- рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице
- прековремени рад – 26% од основице
- рад недељом – 10% од основице и

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у овом члану, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Накнада зараде

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуства са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани, коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државних органа, присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовања седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог, стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешћа на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва и у другим случајевима плаћеног одсуства који нису посебно уређени Колективним уговором или уговором о раду.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде у случају да привремено одсуствује 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 његових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Остваривање права на накнаду зараде у смислу става 2. овог члана обезбеђује се на следећи начин:

1) за првих 30 дана одсуства са рада накнаду зараде исплаћује у целини ЈКП „Боговина“ Бор из својих средстава

2) почев од 31. дана одсуства са рада накнада зараде се исплаћује тако што се из средстава обавезног здравственог осигурања исплаћује законом прописани износ накнаде зараде, а разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде исплаћује ЈКП „Боговина“ Бор из својих средстава.

Одсуство са рада из става 2. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа

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

Члан 76.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

Члан 77.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 радних дана у календарској години.

Члан 78.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату зараде

Члан 79.

Зарада се исплаћује у два дела и то: први део најкасније до 15.-ог у месецу за претходни месец, а други део зараде најкасније до 30.-ог у месецу за претходни месец.

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад и са рада

Члан 80.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски) код превозника који је најповољнији за предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог, а према пријављеној адреси на дан закључења уговора о раду.

Уколико није организован јавни превоз на релацији од места становања запосленог до места рада, или ред вожње није усклађен са радним временом запосленог, Послодавац обезбеђује накнаду трошкова превоза запосленом према критеријумима на основу којих превозник који је најповољнији за Послодавца утврђује цену превоза на сличној релацији.

Ако Послодавац обезбеди запосленом сопствени превоз, запослени нема право на накнаду трошкова превоза.

Право на накнаду из ст. 1 и 2 овог члана, запослени остварују исплатом до петог у

месецу за претходни месец или куповином месечне претплатне карте.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Накнада за исхрану у току рада

Члан 81.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се у износу од 250 динара дневно.

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

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 82.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у месечном износу у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде (са припадајућим порезима и доприносима) по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

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.

Службено путовање у земљи

Члан 83.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање, у висини од 3,06 % просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог и које траје дуже од 8 часова.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању.

Члан 84.

За службено путовање запослени има право на накнаду трошкова смештаја код лица регистрованога за пружање услуга смештаја путницима и туристима, према приложеном рачуну и на накнаду превоза на службеном путовању, према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају.

Запослени има право на аконтацију за службено путовање у висини планираних трошкова

према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 85.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања примљену аконтацију оправда, до када је дужан да поднесе извештај са пута и обрачун путног налога.

Службено путовање у иностранство

Члан 86.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница до износа прописаног од стране надлежног државног органа.

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

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

Солидарна помоћ и поклон

Члан 88.

Запослени има право на солидарну помоћ:

1) за случај болести, ако на основу медицинске документације, издате од стране референтне здравствене установе, односно лекарске комисије или од изабраног лекара и лекара одговарајуће специјалности, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произлази да се ради о болести која изискује веће трошкове лечења (оперативни захвати, лекови и др.) или веће трошкове санирања, односно одржавања здравственог стања и радне способности;

2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице

3) здравствене рехабилитације запосленог

4) за случај инвалидности, ако инвалидност која је утврђена од стране надлежног органа решењем о инвалидности захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности;

5) за случај уништења или оштећења објеката за становање запосленог, услед елементарних и других ванредних догађаја, ако је чињенично стање настанка и узрока уништења или оштећења објекта за становање запосленог утврђено и процена висине штете извршена од стране надлежног органа.

Исплата солидарне помоћи тачке 1. 2. 3. и 4. овог члана може се вршити у готовом или уплатом на текући рачун болнице, здравственог центра, стационару и др. по приложеном фискалном рачуну, односно предрачуну и здравственој документацији.

Запослени који је остварио солидарну помоћ за случај болести непосредном исплатом новчаног износа дужан је да послодавцу достави доказе да је исплаћена средства искористио у сврху у коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе, оверена изјава и др.).

Право из тачке 1. овог члана се може остварити на основу приложене медицинске

документације, мишљења надлежних здравствених органа, само ако се трошкови лечења не могу накнадити на основу обавезног здравственог осигурања.

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800.00 динара, без пореза и доприноса.

Члан 89.

Послодавац је у обавези да, зависно од својих финансијских могућности, обезбеди:

1. један поклон за Нову годину и Божић деци запосленог, старости до 15 година, у вредности до висине неопорезивог износа у складу са законом и

2. пригодан поклон запосленим женама за 8. март – Дан жена.

3. зајам за личне потребе запослених у износу до две просечне бруто зараде предузећа у односу на претходни месец пре давања зајма, а зајам ће се враћати у 10 до 12 месечних трата без камате.

На предлог репрезентативног синдиката директор доноси одлуку о обезбеђењу поклона у висини коју утврде репрезентативн синдикат и Послодавац.

Јубиларна награда

Члан 90.

Запослени има право на јубиларну награду за године непрекидног рада код Послодавца и то:

- за 10 година рада - у висини једне просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 20 година рада - у висини две просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 30 година рада - у висини две и по просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;
- за 35 година рада за жене - у висини три просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
- за 40 године за мушкарце - у висини три просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Јубиларна награда се исплаћује запосленима по истеку месеца у којем је запослени остварио јубиларне године непрекидног рада у смислу става 1. овог члана.

Запослени не може да оствари право на јубиларну награду за исти период за који му је већ исплаћена јубиларна награда код истог или другог послодавца.

Запослени који је у радном односу код два и више послодавца оставрује право на јубиларну награду код послодавца код кога је запослен са највећим процентом радног времена (матично преузеће).

О исплати јубиларне награде одлуку доноси директор Послодавца.

Помоћ у случају смрти

Члан 91.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга (погребна опрема) према приложеном рачуну, до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни друг, родитељи, деца рођена у браку или ван брака, пасторак, усвојеник и др. Лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника

Члан 92.

Послодавац може запосленима да одобри зајам за набавку: огрева, зимнице и уџбеника највише до износа просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Висина зајма који се одобрава одређује се у зависности од способности запосленог да врати одобрени зајам, као и финансијске могућности Послодавца за одобравање зајма.

Одлуку о одобравању зајма доноси директор предузећа.

Запослени су дужни да зајам из става 1. овог члана врате у року од 6 месеци, обуставом из зараде преко платног списка, с тим да отплата зајма почне по истеку рока од два месеца рачунајући од месеца у којем је зајам исплаћен.

У случају нередовне исплате зараде, рок отплате зајма се може продужити највише за 3 месеца.

Минимална зарада

Члан 93.

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде за стандардни учинак и време проведено на раду ако:

- постоје поремећаји у пословању,
- због тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има недостатак посла и
- ако је очигледно да Послодавац не може да одржи зараде на уговореном нивоу.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Одлука о исплати минималне зараде се односи на све запослене код Послодавца.

Члан 94.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата зараде или накнаде зараде није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

VI - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 95.

Запослени не може да ради послове из делатности Послодавца у своје име и за свој рачун

или у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији Републике Србије, без сагласности Послодаваца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да надокнади штету Послодавцу.

VII - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 96.

У складу са законом и Колективним уговором, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује Послодавац на основу предлога комисије, коју формира Послодавац.

Члан 97.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 98.

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

Члан 99.

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

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

Члан 100.

На основу предлога комисије, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 101.

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

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

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

Члан 102.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету

проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 103.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете накнади штету, у складу са законом.

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

VIII - УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 104.

Запослени може да се привремено удаљи са рада ако је намерно учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности и ако је угрозио производни процес.

Удаљење може да траје најдуже три месеца.

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

IX - УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 105.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, уз своју сагласност, ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код Послодавца, а најдуже годину дана.

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

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. Послови на које се запослени упућује морају одговарати врсти и степену стручне спреме који су утврђени уговором о раду код Послодавца. Уговором о раду код другог послодавца не могу се уговорити мања права од оних која је запослени имао код свог Послодавца.

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

X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказ од стране запосленог

Члан 106.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 107.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, Колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону, и за следеће случајеве:

1. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

2. онемогућавање реперезентативног синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у Закону, и то:

1) ако се крајње немарно односи према средствима рада, документацији Послодавца, роби

2) ако неоправдано изостане са посла три радна дана у месецу или пет радних дана у току календарске године;

3) ако својим понашањем омета друге запослене да раде;

4) ако не поштује радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини и понашању запослених на раду, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца,

5) ако обавља приватни посао за време рада

Правилник о радној дисциплини и понашању запослених на раду доноси директор Послодавца, на основу предлога који припрема посебна комисија у чији састав се именују као чланови и представници репрезентативног синдиката код Послодавца. Овим правилником ближе се уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

Члан 108.

Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алко теста који се врши код Послодавца.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини и понашању запослених на раду, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у Дом здравља Бор.

Запослени је дужан да се без одлагања одазове захтеву Послодавца из става 2. овог члана и да достави доказ Послодавцу о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Послодавца, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом и Колективним уговором.

Члан 109.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

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 руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог 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 чије се способности утврђују, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија 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.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању о знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да 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 наредна три месеца прати рад запосленог, доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору и репрезентативном синдикату.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, или уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада на које запослени може бити распоређен, сагласно извештају, односно оцени комисије Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Члан 110.

Запослени коме је Послодавац отказао уговор о раду има право да остане на раду (отказни рок) још :

- 8 дана - ако има до 10 година стажа осигурања,
- 15 дана - ако има до 20 година стажа осигурања,
- 30 дана - ако има 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 његове основне зараде увећане за минули рад.

Послодавац је дужан да запосленом коме је престао радни однос по основу отказа уговора о раду од стране Послодавца исплати зараду и друга примања са даном престанка радног односа.

Члан 111.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, да уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења

Послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, при чему се запосленом указује да ће му се отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 112.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

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

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

3) одслужење или дослужење војног рока;

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

5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду;

6) ако запослени болује од тешке или неизлечиве болести, која се утврђује на основу медицинске документације издате од стране референтне здравствене установе.

XI - ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 113.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Члан 114.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник репрезентативног синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XII ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 115.

Послодавац може за обављање послова из делатности Послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем и то незапосленим лицем или запосленим који ради непуно радно време, да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

Члан 116.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

УГОВОР О ДЕЛУ

Члан 117.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, ако имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

XII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 118.

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

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

Члан 119.

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

Члан 120.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 121.

Послодавац је дужан:

- 1) да 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 разматра мишљења и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених, с тим да репрезентативни синдикати имају право на повратне информације о својим датим мишљењима и предлозима.

Члан 122.

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

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњем финансијском извештају.

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

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;

- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) другим питањима, у складу са Колективним уговором.

Члан 123.

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

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада код Послодавца и на положај запослених (статут Послодавца, 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 124.

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

Члан 125.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града–општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;
- 6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 126.

Споразумом Послодавца и репрезентативних синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Председник, односно главни повереник репрезентативног синдиката код Послодавца има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

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

Члан 127.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, 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 репрезентативне синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у Надзорном одбору Послодавца, члан органа репрезентативног 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.

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 128.

Представника запослених у Надзорном одбору Послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката.

Члан 129.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама Послодавца као и у припреми и изradi програма пословања и дају мишљења и предлоге Послодавцу.

Члан 130.

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

XIV - ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 131.

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

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процеса рада за Послодавца, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

Члан 132.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и Колективним уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

XV - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 133.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом претала потреба, примени критеријуме утврђене Посебним колективним уговором, као и критеријуме које утврде

Послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм):

- ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10% запослених на неодређено време;

- ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана.

Члан 134.

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

Члан 135.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог, запосленом исплати отпремнину за сваку годину рада у радном односу код Послодавца у висини збира једне половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

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

XVI - ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 136.

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење својих органа синдиката.

У поступку преговарања репрезентативни синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код Послодавца.

Члан 137.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује три месеца од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

XVII - РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 138.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XVIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 139.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници града и општина Оснивача, овлашћени представник репрезентативног синдиката и в.д. директора Послодавца.

Члан 140.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи претходни Колективни уговор бр. 67 од 25.01.2019. године.

Члан 141.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

За Оснивача:
Градonaчелник града Бора

За Послодавца:
в.д. директора

Александар Миликић

Наташа Јовановић

За Оснивача:
Председник општине Бољевац

За Синдикат "Независност"
Гл. повереница

Др Небојша Марјановић

Светлана Поповић

За Оснивача:
Председник општине Књажевац

Мр Милан Ђокић

За Оснивача:
Председник општине Неготин

Владимир Величковић