

**ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА
ЗАПОСЛЕНИХ
КОД ПОСЛОДАВЦА**

ЈКП „СТАНДАРД“ АДА

На основу члана 243. и 246. став 1. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017) као и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС”, бр. 27/2015, 36/2017 - Анекс I 5/2018 - Анекс II) Послодавац ЈКП „Стандард“ Ада кога заступа директор предузећа Милан Попов и Иван Орос председник Самосталног Синдиката ЈКП „Стандард“ Ада уз учешће и оснивача јавног предузећа, Општине Ада коју заступа Золтан Билицки Председник Општине, дана 28.12.2018. године, закључили су

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „СТАНДАРД“ АДА

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Стандард“ Ада и обавезе послодавца ЈКП „Стандард“ Ада (у даљем тексту: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Члан 3.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Колективни уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката - потписника овог колективног уговора.

Овај Колективни уговор, други општи акт послодавца 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 другим прописима.

Овим Колективним уговором и другим општим актима послодавца могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и другим прописима, као и друга права која нису утврђена законом и другим прописима, ако законом није другачије одређено.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или лице које он писмено овласти за одлучивање о појединачним питањима.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, с образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима изричито предвиђеним законом.

Члан 5.

Поред права уређених законом, запослени има право и на друге облике заштите, у складу с овим Колективним уговором.

Основна права и обавезе

Права запослених

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност, здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом и овим Колективним уговором, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом и Колективним уговором.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са Законом.

Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести директора о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести директора о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље запослених и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан:

1. да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, актом Владе и општим актом којим се утврђују зараде запослених, уговором о раду и овим Колективним уговором;
2. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
3. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
4. да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
5. да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 9.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Забрана дискриминације

Члан 10.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

Члан 11.

Дискриминација из члана 10. овог Колективног уговора забрањена је у односу на:

1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
2. услове рада и сва права из радног односа;
3. образовање, оспособљавање и усавршавање;
4. напредовање на послу;
5. отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништавне су.

Члан 12.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 10, овог Колективног уговора, представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 10, овог Колективног уговора, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 15.

Послодавац може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у ЈКП „Стандард” Ада.

Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Синдикат је дужан да своје образложено мишљење достави послодавцу у року од 10 дана.

Послодавац је дужан да правилник из става 1 овог члана, након доношења, достави синдикату.

Члан 16.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђују се послови, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима а може се утврдити и број извршилаца.

С лицем млађим од 18 година, радни однос се заснива уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца односно стараоца.

Страни држављанин може да заснује радни однос у ЈКП „Стандард” Ада ако, поред услова утврђених у ставу 1, овог Колективног уговора, испуњава и следеће услове:

1. да има одобрење за стално настањење, односно привремени боравак
2. да добије одобрење за заснивање радног односа (дозвола за рад)
3. да испуњава и друге услове утврђене законом.

Начин заснивања радног односа

Члан 17.

Потребу за заснивањем радног односа с новим запосленим код ЈКП „Стандард” Ада, утврђује директор.

Слободна радна места и услове за рад на тим радним местима ЈКП „Стандард” Ада може да огласи у средствима јавног информисања непосредно или да повери надлежној организацији за запошљавање да она изврши оглашавање слободних послова у средствима јавног информисања или посебном гласилу.

Члан 18.

Оглас о слободним радним местима садржи нарочито: назив и седиште ЈКП „Стандард” Ада, врсту посла, стручну спрему и друге услове за рад на тим пословима, као и рок за подношење пријаве, по Правилнику о организацији и систематизацији послова.

Члан 19.

Пријаву на оглас из члана 17, овог Колективног уговора, с документима којима се доказује испуњеност услова за рад, кандидати подносе директору или лицу које он овласти.

Директор или овлашћено лице разматра уредно поднете пријаве, по потреби врши одговарајуће провере података из пријава и приложених докумената, као и проверу психолошких, социјалних и радних способности запосленог и након тога врши избор.

Избор између пријављених кандидата врши директор и са изабраним кандидатом, заснива се радни однос уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор у име ЈКП „Стандард” Ада.

Пробни рад

Члан 20.

Директор може за одређене послове, ако је то предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговори пробни рад, у складу са законом.

Члан 21.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и искаже своје радне и стручне способности за рад на тим пословима, а најдуже 6 месеци.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоцац или комисија, коју образује директор, на основу чијег мишљења се утврђује да запослени наставља да ради код послодавца или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Радни однос на одређено време

Члан 22.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду, у складу са законом.

Члан 23.

Радни однос на одређено време је радни однос чије је трајање унапред одређено објективним разлозима и заснива се у следећим случајевима:

- ради обављања сезонских послова;
- када се привремено повећа обим рада;
- када треба заменити привремено одсутног запосленог и то до повратка привремено одсутног запосленог на рад;
- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад;
- у другим случајевима а у циљу обезбеђивања правилног функционисања рада предузећа.

Радни однос заснован на одређено време непрекидно или са прекидима може трајати најдуже 24 месеца.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном извршења посла, истеком одређеног рока или повратком одсутног радника.

Привремено повећани обим рада у смислу става 1. алинеја 2. овог члана, сматра се трајним ако запослени послове за чије је обављање примљен у радни однос на одређено време обавља непрекидно дуже од 24 месеци.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Приправници

Члан 24.

Послодавац може да заснује радни однос и с лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом, овим Колективним уговором или Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду с приправником може да се заснује радни однос на одређено време, док траје приправнички стаж, под условима и на начин утврђен законом, овим Колективним уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду с приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, и то: за запослене с високом стручном спремом 12 месеци, за запослене с вишом стручном спремом 9 месеци и за запослене са средњом стручном спремом 6 месеци.

Посебним актом ЈКП „Стандард” Ада утврђује се начин оспособљавања приправника за

самосталан рад, начин и време полагања приправничког испита и састав комисије за полагање приправничког испита.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно. Рад ЈКП „Стандард” Ада организује се радом запослених у једној смени и то у времену од 07:00-15:00 часова.

Изузетно, послодавац, када природа посла и организација рада то захтева може организовати рад у сменама и ноћу.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радног дана утврђује послодавац.

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

Непуно радно време

Члан 26.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду није другачије одређено.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време. Послодавци могу споразумно да утврде распоред радног времена запосленог и начин остваривања права из радног односа.

Скраћено радно време

Члан 27.

Послодавац може да, у складу са законом, за обављање појединих послова који су нарочито тешки, напорни и по здравље штетни предвиди скраћено радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

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

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради с пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 28.

Запослени је дужан да на захтев послодавца, поред случајева утврђених законом, ради дуже од пуног радног времена у случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету послодавцу, оснивачу, другом правном или физичком лицу, и
2. ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране оснивача.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога непосредног руководиоца.

Када се са радом дужим од пуног радног времена започне на основу усменог налога непосредног руководиоца, о томе се сачињава белешка.

Послодавац је дужан да у року од 24 часа од давања налога за рад дужи од пуног радног времена, о томе донесе писану одлуку.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Прерасподела радног времена

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 31.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом.

Одмор у току дневног рада

Члан 32.

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

Распоред дневног одмора одређује се у складу са производним процесом.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута. Време коришћења одмора одређује директор.

Запослени који ради дуже од десет сати дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута. Време коришћења одмора одређује директор.

Дневни одмор

Члан 33.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор

Члан 34.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из претходног члана.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Директор може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, директор је дужан да му обезбеди најмање 24 часа одмора у току наредне недеље.

Члан 35.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

Годишњи одмор

Члан 36.

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

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 37. овог Колективног уговора, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0.5 и више заокружује се на 1 радни дан.

Члан 37.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

1. за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године 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;**
2. за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - **3 радна дана;**
3. за средње образовање у трајању од четири године - **2 радна дана;**

4. за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - **1 радни дан.**

2. По основу услова рада:

1. за раднике 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;**
4. за рад у непосредној производњи предузећа - **за 1 радни дан.**

3. По основу радног искуства:

1. запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - **4 радна дана;**
2. запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - **3 радна дана;**
3. запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - **2 радна дана;**
4. запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - **1 радни дан.**

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

1. за остварене изузетне резултате - **до 5 радних дана.**

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

1. родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - **2 радна дана;**
2. 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 става 1. тачка 5. подтачка 2. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дужи од 30 радних дана.

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

Време коришћења годишњег одмора утврђује се решењем директора.

Члан 38.

Запослени може да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова.

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

Време коришћења годишњег одмора запосленог утврђује се планом коришћења годишњих одмора, који доноси директор за сваку текућу годину.

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

Ако се годишњи одмор користи у деловима за сваки део се издаје посебно решење.

Директор 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.

Члан 39.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Сагласно члану 76. Закона о раду, 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, и та накнада има карактер накнаде штете.

5. Плаћено одсуство

Члан 40.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана независно од тога да ли је и колико дана искористио у текућој години по другим основима.

1. ступања у брак	5 радних дана
2. порођаја супруге или усвојења детета	5 радних дана
3. склапање брака и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
4. смрти члана уже породице	5 радних дана
5. смрти родитеља, усвојоца, 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 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 које захтева процес рада	1 до 6 радних дана
9. отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу	7 радних дана

превенције радне инвалидности	
11. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3-5 радних дана
12. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна радна дана

Директор може запосленом да одобри плаћено одсуство до 3 радна дана у току календарске године и у случају теже болести или смрти члана уже породице одређене законом, који није живео у заједничком домаћинству са запосленим.

Члановима уже породице, у смислу овог члана сматрају се: супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, родитељи, пасторак, усвојеник, старатељ, храненик и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2., 4., 10. и 12. 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.

О образложеном писменом захтеву запосленог из става 1. овог члана одлучује директор. Сагласност се даје на поднетом захтеву запосленог.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању **дужем од шест 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 или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

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

6. Неплаћено одсуство

Члан 41.

На лични захтев запосленог директор може да му одобри неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1. ради школовања, специјализације или другог вида образовања и усавршавања – до 30 дана,
2. ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 дана,
3. ради обављања личних послова – до 7 дана,
4. у другим оправданим случајевима – до 7 дана.

О образложеном писменом захтеву запосленог за одобрење неплаћеног одсуства одлучује директор.

Запослени мора добити писмено решење за неплаћено одсуство пре датума одсуствовања.

За време одсуствовања с рада у смислу става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

Запосленом који одсуствује с рада супротно одредбама овог члана, престаје радни однос.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 42.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

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

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 43.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Члан 44.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених општим актом, испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 45.

Запослени са здравственим сметњама не може да буде распоређен на радно место на коме би обављање послова погоршало његово здравствено стање или изазвало последице опасне за запосленог или његову околину.

Члан 46.

Запосленом који се налази под дејством алкохола или под дејством дроге не сме се дозволити приступ ни задржавање у просторијама ЈКП „Стандард” Ада.

Члан 47.

Запосленом повређеном на раду, издаје се прописана исправа о несрећи на раду.

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје самостални референт за послове безбедности и здравља на раду.

Члан 48.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

Заштита личних података

Члан 49.

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

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Заштита омладине

Члан 50.

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

1. на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, рад под земљом, под водом или на великој висини;
2. који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље од хладноће, топлоте, буке или вибрације,
3. који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Правилником о систематизацији радних места, утврђују се радна места на којима не могу да раде млади радници у смислу става 1. овог члана.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1. тачка 1. и 2. овог Колективног уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из става 1. тачка 3. и став 3. сноси ЈКП „Стандард” Ада.

Члан 51.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита материнства

Члан 52.

Запослена жена за време трудноће и запослена жена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 53.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, односно ноћу, осим уз своју писану сагласност.

Члан 54.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Директор може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

Права из става 1, 2. и 3. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 55.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, на начин под условима и у трајању, прописаном важећим одредбама Закона о раду.

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

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 56.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

Директор може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу претходног става овог Колективног уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 57.

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 потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком 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 директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 58.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности, под којим се подразумева: исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички или интелектуални рад.

Члан 59.

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и временаведеног на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху (бонуси, награде,...) и других примања по основу радног односа у складу са Уговором о раду.

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

Зарада се утврђује у бруто износу, тј. она у себи садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада

Члан 60.

Основна зарада се добија множењем броја радних сати у месецу с вредношћу бод/час и коефицијентом за то радно место.

Основна зарада код послодавца за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи са следећим коефицијентима:

Групе послова	Захтеви стручности са описом послова	Коефицијент
I	Обухвата најједноставније послове код којих је решење радних задатака унапред познато. Послови се обављају на основу једноставних покрета и рутина које се стичу обављањем посла. Посао се састоји из неколико понављајућих операција и покрета чији је начин извођења познат. Посао се обавља без посебне организације, пошто је технолошки потпуно дефинисан те нису потребна посебна упутства и искуство за рад. Послове обавља физички радник без икакве посебне спреме и искуства стечена радом – радник почетник.	1,00 - 1,35
II	Обухвата рутинске послове који се делом обављају на основу стечене праксе а делом на основу једноставних упутстава и технолошки су дефинисани. За обављање послова довољна су одређена знања стечена радом и искуство у раду која се често понављају. Послови се обављају једноставним средствима за рад и алатима. Посао је најједноставнијег карактера из области делатности послодаца, који осим стеченог искуства на раду не захтева посебну стручност.	1,20 - 1,50
III	Обухвата послове који су технолошки дефинисани а обављају се према упутствима и изискују одређени напор. За примену средстава рада и алата потребна су једноставна упутства. Послови се морају контролисати и организовати од стране непосредног руководиоца а карактера су чишћења и одржавања комуналних објеката, јавних површина, одржавања и обављања зелених површина као и обрада расадника. Посао је једноставног карактера из области делатности послодавца који захтева основно образовање или први степен стручности а најмање непотпуно основно образовање са стеченим искуством и знањем руковања одређеним средствима рада и алата што се проверава при заснивању радног односа.	1,44 - 1,90
IV	Обухвата послове програмско дефинисане, које се обављају под непосредном контролом руководиоца стим да захтевају и извесну самосталост при решавању проблема који се понављају у току рада. За обављање ових послова потребно је одређено знање стечено квалификацијом I или II степена образовања. Ови послови имају карактер сложених послова уређења зелених и јавних површина, расадничких послова, помоћних послова у водоснабдевању, грађевинским пословима, одржавању јавне канализационе мреже за одвод отпадних вода и сл.	1,70 - 2,10
	За послове из ове групе које се обављају под најтежим условима и морају се користити специфична средства рада може се утврдити коефицијент од	2,20
V	Обухвата сложене послове програмско дефинисане и исти се обављају под непосредном контролом руководиоца са захтевом веће самосталности при решавању проблема која се понављају у реализацији послова. За обављање ових послова потребна је стечена квалификација III степена стручности. Ови послови имају карактер сложених послова у водоснабдевању, код водоинсталатерских радова, грађевинских радова, машинско-браварских радова, аутомеханичарских радова, послова возача специјалних возила, тешких машина и сл.	1,80 - 2,20
	За послове из ове групе које се обављају у најтежим условима специфичним средствима рада утврђује се коефицијент	2,30
VI	Обухвата сложене послове које захтевају детаљно и потпуно познавање процеса рада и технологију послова у домену радног места. Рад се обавља без велике	2,20 -

	контроле непосредног руководиоца, на основу интерних прописа са великим степеном стручног знања из стручне литературе са очекивањем предлога решавања одређених техничко-технолошких, организационих и других решења из делатности послодавца у ком се послови извршавају. Ови послови имају карактер стручних послова са обавезом решавања техничко-технолошких и организационих проблема у водоснабдевању, водоинсталатерских, електричних, грађевинских, браварских послова, послови магацинског пословања и набавни послови стим да се захтева III, IV или V степен стручности са стеченим знањем и искуством као и посебна способност за обављање посла. Ова група обухвата извршавање послова у администрацији и рачуноводствено-финансијске послове средње сложености и одговорности узимајући у обзир просечан умни напор. У ову групу послова спадају послови наплате комуналних услуга и производа и наплатни послови на пијацама и вашарима.	2,40
	За послове из ове групе који се обављају под најтежим условима, специфичним средствима рада, увећаним умним и физичким напором, , благајнички послови, послови руковођења одређеним деловима рада у делатности предузећа могу се утврдити коефицијент до	3,00
VII	Обухвата стручно креативне послове који захтевају детаљно и потпуно познавање прописа, упутствене документације и технологије рада у домену процеса рада. Посао се обавља самостално на основу интерних и општих прописа, посао захтева давање конкретних решења из области процеса рада и обухвата припрему посла, праћење посла, вођење посла, координацију и аналитичко проучавање процеса одвијања рада. У ову групу послова спадају административно и књиговодствено финансијски послови велике сложености који се не могу обављати без посебне уже специјалности у раду уз честу разраду или проучавање прописа, стручне литературе и сл. За обављање ових послова потребна је стечена квалификација VI степена стручности са дугогодишњим искуством стеченим знањем и способношћу.	2,40 - 3,00
	За послове из ове групе који захтевају повећани умни напор, креативност и руковођење процесом рада у делатности предузећа и пратећим делатностима утврђује се коефицијент од	3,40
VIII	Обухвата креативне послове који захтевају највиши ниво познавања процеса, технологије, принцип и организацију рада. На основу прописа сазнања и стручне литературе дају се рационална техничко технолошка, организациона и друга решења процеса рада. У ову групу послова спадају организациони, координирајући послови који захтевају глобално и целовито познавање планско аналитички, технолошко-техничко решавање проблема. Ови послови су најсложенији како у припреми, програмирању, организовању, координирању, праћењу, контроли и аналитичком проучавању процеса рада. Ова група послова захтева VII степен стручности и дугогодишње радно искуство.	3,00 - 4,80

Приправник има право на зараду у висини од 80% од основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду. Остала примања (накнаде) припадају му у складу са овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Приправнику не припада део зараде за радни учинак и увећане зараде.

За послове руковођења, може се утврдити посебан додатак на коефицијент од 0,10 до 2,20 у зависности од степена организације и координације послова, потребе решавања планско-аналитичких и технолошко-техничких решења проблема у процесу руковођења радом.

На пословима са отежаним условима рада (под којим се подразумевају послови са специфичним средствима рада и послови са повећаним умним и физичким напором) може се утврдити посебан додатак на коефицијент до 0,5.

Основну зараду код послодавца утврђује послодавац приликом закључивања Уговора о раду у зависности од цене рада утврђене овим општим актом, условима и захтевима за обављање конкретних послова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Члан 61.

Зарада по основу радног учинка

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су:

1. квалитет и обим обављеног рада,
2. благовременост извршавања послова,
3. допринос тимском раду,
4. други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Остварени радни учинак на основу елемената из става 2. овог члана утврђује се на основу оцене/извештаја непосредног руководиоца, уз оверу директора која се доставља служби за обрачун зарада уз радни налог.

Основна зарада по основу радног учинка утврђеног у складу са ст. 2. и 3. овог члана може се увећати или умањити у распону од $\pm 5\%$ до $\pm 20\%$.

Запослени остварује право на зараду за стандардни радни учинак и пуно радно време у висини основне зараде утврђене у складу са чланом 59. овог колективног уговора.

Увећана зарада

Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду:

за рад на дан празника који је нерадан дан	110% од основице
за рад ноћу	26% од основице
за прековремени рад	26% од основице
по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу	0,4% од основице

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада, утврђена Законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 63.

Зарада се исплаћује у два дела, први део до 10-ог у месецу, а други део до 25-ог у месецу, за претходни месец. Зарада се исплаћује у новцу.

Минимална зарада

Члан 64.

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

Послодавац мора да донесе одлуку о увођењу минималне зараде ако није у могућности да исплати зараде утврђене у складу са Законом и овим Колективним уговором у следећим случајевима:

1. услед поремећаја пословања,
2. услед немогућности наплате потраживања и других објективних финансијских тешкоћа,

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

Примања која чине саставни део зараде

Члан 65.

Запослени има право на примања која чине саставни део зараде по основу радног односа, и то:

1. накнаду за исхрану у току рада (топли оброк) за сваки дан проведен на раду и то:
 - за радна места са коефициентом до 1,99 најмање у износу од 350,00 динара дневно у бруто износу, због појачаног физичког трошења
 - за радна места са коефициентом 2,00 и више најмање у износу од 300,00 динара дневно, у бруто износу
2. накнаду за регрес за време коришћења годишњег одмора, у висини до просечне бруто зараде у Републици за децембар месец претходне године. Исплата се врши у 12 месечних рата.

Накнада зараде

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде сразмерно висини сопствене просечне зараде, у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан
2. за време годишњег одмора
3. за време плаћеног одсуства
4. за време војне вежбе
5. за време одазивања на позив државног органа

Члан 67.

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

- у висини од 65% од сопствене просечне зараде, у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од бруто минималне зараде, ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада.
- у висини од 100% од сопствене просечне зараде, у претходних 12 месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од бруто минималне зараде ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова који не чине зараду:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз
- за време проведено на службеном путу у земљи
- за време проведено на службеном путу у иностранству
- за употребу сопственог аутомобила у службене сврхе по налогу послодавца

Накнада трошкова

Члан 69.

Право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада имају сви запослени с тим да се запосленима чије је место становања ван места седишта предузећа накнада исплаћује у висини цене превозне карте, а запосленима чије је место становања у месту седишта предузећа накнада се исплаћује у висини од 50% од цене превозне карте на релација Ада-Мол.

Цена превозне карте узима се на бази потврде за међумесни превоз, издате од стране регистрованог превозника. Потврда се набавља и код промене цене превоза и важи за све наредне месеце, док се не обезбеди нова.

Члан 70.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи, у висини неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.

Службеним путовањем сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног лица.

Трошкови преноћишта признају се у целости, по приложеним рачунима, сем хотела лукс категорије. Службени пут, у земљи, може да траје најдуже пет радних дана. Запослени је дужан да у року од три дана, по повратку са службеног пута, поднесе уредно попуњен путни налог са осталим трошковима насталим у току обављања посла. Исплата дневница врши се на благајни предузећа.

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

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Висину аконтације одређује директор.

Члан 71.

За службено путовање у иностранство, запосленом припада дневница у висини неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.

Службени пут у иностранство може трајати најдуже пет радних дана, а може га одобрити искључиво Надзорни одбор.

Члан 72.

Послодавац исплаћује запосленом накнаду за коришћење сопственог возила, за службене сврхе, у висини од 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе запосленима одобрава директор, а директору председник Надзорног одбора. Исплата се врши на благајни предузећа, уз обрачун јавних прихода, у складу са позитивним законским прописима.

Члан 73.

Послодавац је **дужан** да у складу са овим Колективним уговором запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију, у висини три просечне бруто зараде (сопствене или републичког просека, у зависности од тога који износ је повољнији за радника)
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти чланова уже породице и у случају смрти запосленог, најмање у висини трошкова социјалне сахране, а највише по приложеном рачуну за погребне услуге. Приложени рачун се не исплаћује изнад неопорезивог износа. Чланови уже породице су дефинисани чланом 40. став 3. овог колективног уговора.
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини процењене штете, од стране овлашћеног процењивача
- отпремнину запосленом чије је радно место проглашено технолошким вишком, у складу са чланом 179. став 5. тачка 1. Закона о раду

Јубиларна награда

Члан 74.

Послодавац може исплатити запосленом јубиларну награду у висини од ~~и то за:~~

за 10 година радног стажа који је остварио код послодавца	1 просечне нето зараде у предузећу
за 20 година радног стажа који је остварио код послодавца	1,5 просечне нето зараде у предузећу
за 30 година радног стажа који је остварио код послодавца	2 просечне нето зараде у предузећу
за 40 година радног стажа који је остварио код послодавца	2,5 просечне нето зараде у предузећу

Јубиларна награда се исплаћује само ако предузеће позитивно послује и ако о томе одлуку донесе директор, након усвајања годишњег рачуна за претходну годину.

Награда се исплаћује уз обрачун јавних прихода.

Трошкови стручног усавршавања

Члан 75.

Послодавац **може** исплатити запосленом трошкове стручног усавршавања за обављање послова на радном месту, у циљу проширења знања и вештина које ће унапредити обављање послова.

Одлуку о усавршавању доноси директор.

Зајам за зимницу

Члан 76.

Послодавац може запосленима одобрити зајам за зимницу, огрев на период до 1. године у максималном износу до једне просечне зараде у предузећу.

Одлуку о одобравању зајма из става 1. овог члана доноси директор у складу са расположивим средствима.

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена за коју се зајам одобрава, висина зајма, почетак отплате зајма и рок враћања зајма, који не може бити дужи од дванест месеци.

Директор предузећа је овлашћен да закључује уговор о зајму са запосленима.

Друга давања

Члан 77.

Послодавац из сопствених прихода може запосленима да исплати и друга давања:

- да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Божић и Нову годину у висини до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.
- помоћ за прибављање уџбеника највише до висине једне месечне зараде у привреди републике према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику,
- да уплаћује запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршке интервенције а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.
- исплати награду запосленим женама поводом 8. марта у складу са Законом о раду.

Солидарна помоћ

Члан 78.

Запосленом се може исплатити солидарна помоћ, под условом да за то постоје обезбеђена средства, 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 овим колективним уговором 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,
3. у другим случајевима одређеним општим актом.

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

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

Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху

Члан 79.

Када предузеће послује позитивно, нераспоређена добит из претходне године, у висини до 30% може се исплатити запосленима.

Расподела међу запосленима врши се по одлуци Надзорног одбора, а у складу са доприносом запосленог пословном успеху.

Члан 80.

Послодавац је дужан да приликом сваке исплате зарада и накнаде зарада запосленом достави обрачун. Обавезу достављања обрачуна послодавац има и за месец за који није извршио исплату, са обавештењем да исплата није извршена, а на којем се наводе разлози због којих исплата није извршена и датум када се очекује да ће бити извршена.

Обрачун се доставља запосленима најкасније до краја месеца, за претходни месец.

Члан 81.

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

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

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 82.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Постојање штете, околности под којима је настала, њену висину, ко је штету проузроковао и начин накнаде штете, утврђује посебна комисија коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана утврђује висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или штету процењује, уз помоћ стручњака.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се утврди и у паушалном износу.

Члан 83.

Комисија из члана 82. овог Колективног уговора, доноси одлуку о висини штете и одређује рок и начин за накнаду штете.

Ако запослени не накнади штету према одлуци комисије, директор покреће поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим утврђују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Члан 84.

Комисија из чл. 82. овог Колективног уговора утврђује и штету коју је послодавац у обавези да надокнади запосленом, ако запослени претрпи повреду, или штету на раду, или у вези с радом, у складу са законом.

VIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 85.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада:

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса рада и организације рада;
2. ради премештаја у друго место код истог послодаваца у складу са чланом 173. Закона о раду;

3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174. Закона о раду;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5 Закона о раду;
5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде, и других примања запосленог, који су садржани у уговору о раду из члана 33. став 1. тачка 11. Закона о раду;
6. у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и исти степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 86.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом 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.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

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

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 87.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреде радних обавеза).

Утврђивање радне способности запосленог

Члан 88.

Директор, на основу рада запосленог у претходном периоду утврђује да запослени не остварује резултате рада утврђене програмом пословања, односно да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради што је сходно Закону о раду, оправдан разлог због којег му може отказати уговор о раду.

Директор доноси одлуку о престанку радног односа, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Повреде радних обавеза

Члан 89.

Поред повреда радних обавеза утврђених чланом 179. Закона о раду, овим Колективним уговором се утврђују и друге повреде радних обавеза, због којих директор може запосленом да откаже уговор о раду, и то ако запослени:

1. неоправдано изостане с посла 2 дана;
2. одбија обављање послова утврђених уговором о раду;
3. неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове;
4. нецелисходно и неодговорно користи средства рада, или незаконито располаже средствима рада, или се незаконито послужи средствима рада, или нецелисходно и неодговорно користи средства или се неовлашћено служи тим средствима, или присвоји имовину или нанесе већу материјалну штету или изазове тежу штетну последицу,
5. злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
6. ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом и другим прописима;
7. фалсификује новчана и друга службена документа;
8. не извршава одлуке директора;
9. не пријави повреде радних обавеза;
10. одбија да изврши прописани лекарски преглед;
11. понаша се тако да омета рад јавног предузећа или других запослених (долазак на рад под дејством алкохола и других наркотичких средстава, свађа или туча на послу, одлазак с посла пре истека радног времена или у току рада, долазак на рад са закашњењем, понашање запосленог супротно одредбама Правилника о понашању запослених, Правилника о безбедности и здрављу на раду и Правилника о заштити од пожара).

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду, упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду, у складу са Законом о раду.

Члан 90.

Већом материјалном штетом, у смислу члана 90. став 1. тачка 4. овог Колективног уговора, сматра се материјална штета, најмање у висини просечне месечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у ком је учињена штета.

Тежом штетном последицом у смислу истог члана, сматра се тежа телесна повреда или смрт другог запосленог која је проузрокована, или је могла бити проузрокована повредом радне обавезе запосленог.

Члан 91.

Сматраће се неоправданим одсуствовањем с рада било које кршење прописане процедуре за евидентирање присуства на раду.

Сматраће се неоправданим одсуствовањем један или више дана свако одсуствовање за које није унапред донето одговарајуће решење (годишњи одмор, плаћено или неплаћено одсуство), или у прописаном року није донета потврда о боловању или није дата сагласност директора.

Неће се сматрати неоправданим одсуствовањем с посла само оно одсуствовање које је унапред одобрено у писменој форми или одсуствовање настало услед више силе или посебних непредвидивих околности.

Члан 92.

Пре или уместо отказа уговора о раду, запосленом се може изрећи новчана мера умањења зараде због повреда радних обавеза утврђених чланом 90. овог Колективног уговора.

Сходно тежини учињене повреде, новчана мера умањења зараде, изречена на основу става 1. овог члана, може да износи од 5% до 20% од зараде запосленог, за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од 1 – 3 месеца. Решење о изреченој новчаној мери умањења зараде, доноси директор.

Члан 93.

Радни однос престаје отказом уговора о раду - даном достављања отказа уговора о раду, уколико решењем није другачије одређено.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

Престанак потребе за обављањем одређених послова

Члан 94.

Директор може запосленом да откаже уговор о раду ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

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

Члан 95.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, запосленом се исплаћује отпремнина најмање у висини утврђеној законом (члан 158. и 159. Закона о раду).

Х УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 96.

Запослени може да привремено буде удаљен са радног места или са рада у трајању до три месеца:

1. ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину већег обима или угрожава углед и интерес Јавног предузећа,
2. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду,

Као основ за удаљење запосленог у смислу става 1. овог члана могу да послуже следеће околности: могућност угрожавања живота или здравља запослених или других лица, постојање основане сумње да би својим присуством прикрио трагове и материјалне доказе о извршеној тежој повреди радне обавезе или кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом и постојање опасности да би могао поново да изврши повреду радне обавезе.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада у трајању од једног до три дана ако је учинио повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину у смислу одредаба Закона о раду и овог Колективног уговора и уколико повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није такве природе, да запосленом треба да престане радни однос.

Члан 97.

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

Привремено удаљење запосленог са радног места или са рада из чл.97. став 1. овог Колективног уговора, може трајати до коначне одлуке о утврђивању одговорности запосленог због повреда радне обавезе, односно до истека рока застарелости покретања и вођења поступка о одговорности, а најдуже три месеца.

По истеку рока из става 2. овог члана директор је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Колективним уговором.

Члан 98.

Запосленом који је привремено удаљен са рада из разлога прописаних чл. 97. став 1. Колективног уговора, припада накнада зараде у висини од једне четвртине, а ако издржава породицу у висини од једне трећине основне зараде.

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа зараде оствареног за месец пре привременог удаљења, за време у коме је припадала накнада зарада и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком;
2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
3. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2)-4) Закона. Запосленом који је привремено удаљен са рада из разлога прописаних чл. 97. став 3. Колективног уговора, не припада накнада зараде.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 99.

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

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 100.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

Члан 101.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли сматра се да је његова достава уредно извршена.

Члан 102.

Против решења, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

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

XII РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 103.

За обављање појединих послова за које није потребно заснивање радног односа директор може закључивати уговоре о привременим и повременим пословима, уговоре о делу, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду.

Уговори из става 1. овог члана Колективног уговора закључују се у складу с одредбама Закона о раду и Закона о облигационим односима.

XIII УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 104.

Представници запослених у надзорном одбору код послодавца, именују се у складу са законом, а на начин утврђен статутом.

Председник синдиката има право да присуствује седници надзорног одбора када се разматрају питања која су од значаја за социјални и материјални положај запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Члан 105.

Послодавац је дужан да пре разматрања предлога статусних промена, реструктурирања или својинске трансформације прибави мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да пре доношења општих аката којима се уређује радно-правни статус, материјални и социјални положај и права запослених, прибави мишљење синдиката.

Члан 106.

Послодавац је дужан да заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 107.

Послодавац је дужан да омогући запосленим синдикално организовање, у складу са Законом, овим колективним уговором.

Организација синдиката има право на услове рада и деловање, у складу са Законом.

Послодавац обезбедјује синдикату, потписнику овог колективног уговора, следеће услове за рад:

- коришћење просторија за рад без накнаде,
- коришћење фотокопир апарата и факса послодавца,
- једну директну телефонску линију,
- један персонални рачунар са интернет везом,
- могућност коришћења аутомобила послодавца када то потребе синдикалних активности захтевају
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца.

Члан 108.

Председник Синдиката има право да 12 часова месечно користи за своју синдикалну делатност а чланови органа синдикалне организације на по 2 часа месечно, уз остваривање накнаде зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Време коришћења часова за синдикални рад утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би реметило одвијање процеса рада.

Члан 109.

Послодавац ће омогућити председнику синдикалне организације одсуство према указаној потреби, за присуствовање седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

За одсуствовање са рада по овим основама представници синдиката остварују накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци.

Члан 110.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољнији положај председника синдиката, ако поступа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

XV ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 111.

Ако се код послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, директор је обавезан да донесе посебан акт о начину обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, директор доноси у складу са законом и актом оснивача којим су утврђени услови и начин обављања делатности послодавца, као и минимум процеса рада за време штрајка.

Члан 112.

Послодавац појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

XVI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 113.

Спорна питања у поступку закључивања, као и у примени колективног уговора, решавају се мирним путем, у складу са законом, овим колективним уговором.

Члан 114.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање овог колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници образују арбитражу за решавање спорних питања у складу са Законом и овим колективним уговором.

Члан 115.

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

Члан 116.

Арбитражу из члана 114. и 115. овог колективног уговора чине по један представник Оснивача и синдиката, као и члан из реда стручњака у области која је предмет спора, кога споразумом одреде стране у спору.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезна је за учеснике.

Члан 117.

Расправа пред арбитражом је усмена. О јавности рада одлучује арбитража. Арбитража ради у пуном саставу и доноси одлуку већином гласова. Одлука се доставља у писаном облику странама у спору. Одлука се може објавити само уз пристанак страна у спору. Трошкове арбитражног решавања спора сnose стране у спору.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 118.

Овај колективни уговор закључује се на 3 године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај колективни уговор престаје да важи, ако се учесници овог колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 119.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом у целости или делимично.

Отказ из става 1. овог члана доставља се другом учеснику у писаној форми, са образложењем разлога за отказ и мора да садржи предлог нових решења.

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

Члан 120.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 121.

Оснивач не преузима материјално-финансијске обавезе које настану применом овог колективног уговора.

Члан 122.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи примена Колективног уговора о раду ЈКП „Стандард“ Ада закључен дана 28. јануара 2015. године.

Члан 123.

Ове измене и допуне колективног уговора ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

ЗА СИНДИКАТА



Председник самосталног
синдиката

Иван Орос

ЗА ОСНИВАЧА



Председник Општине Ада

Золтан Билицки

020-4-276/2018-02
26.12.2018.



ЈКП „Стандард“ Ада

Директор

Милан Попов