



www.opstinaub.org.rs

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ УБ

Година XVII – Број 13

Уб, 9. октобар 2017. године

Бесплатан примерак

39.

На основу члана 173. став 1. Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС" број 21/2016),

Општинско веће општине Уб, 9. октобра 2017. године доноси

Одлука о образовању и именовању чланова Жалбене комисије општине Уб

Члан 1.

Овом одлуком образује се Жалбена комисија општине Уб као колегијални орган који у другом степену одлучује о жалбама службеника, као и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса. у даљем тексту Комисија.

Комисија има свој печат, према закону којим се уређује печат државних органа

Надлежност и рад Комисије уређена је Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС" број 21/2016).

Члан 2.

Комисија има три члана, и то председника Комисије и два члана Комисије.

Именује се у Комисију, на период од 5 година:

1. за председника Комисије Марија Новаковић, дипломирани правник из Уба;
2. за члана Комисије, Слађана Теодосић, дипломирани правник из Уба;
3. за члана Комисије, Драган Миловановић, дипломирани правник из Стубленице.

Члан 3.

Чланови Комисије имају право на накнаду за рад, чију висину одређује, посебним актом, Општинско веће општине Уб.

Члан 4.

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеном гласнику општине Уб".

Општина Уб
Општинско веће
Број: 06-61-5/2017-01

Заменик председник Већа
Александар Јовановић Џајић, с.р.

40.

На основу члана 15 став 8. Закона о ванредним ситуацијама ("Службени гласник РС" број 111/09 и 92/2011), члана 20 тачка 19) Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Србије" број 129/2007) и члана 2. тачка 20) Статута општине Уб ("Службени гласник општине Уб" број 12/2008 и 6/2013),

Општинско веће општине Уб, 9. октобра 2017. године, доноси

Одлука о доношењу

Процене угрожености од елементарних и других непогода Општине Уб

1. Доноси се Процена угрожености од елементарних непогода и других несрећа Општине Уб, на основу закључка штаба, у складу са чланом 34. Став 1 Закона о ванредним ситуацијама ("Службени гласник РС" број 111/09 и 92/2011) за коју је дато позитивно мишљења Штаба за ванредне ситуације Општине Уб, на својој седници од 09.10.2017. године.

2. Одлуку објавити у "Службеном гласнику општине Уб".

3. Процену угрожености од елементарних непогода и других несрећа Општине Уб објавити на интернет страници општине Уб.

Општина Уб
Општинско веће
Број: 06-61-11/2017-01

Заменик председник Већа
Александар Јовановић Џајић, с.р.

41.

На основу члана 15 став 8. Закона о ванредним ситуацијама ("Службени гласник РС" број 111/09 и 92/2011), члана 20 тачка 19) Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Србије" број 129/2007) и члана 2. тачка 20) Статута општине Уб ("Службени гласник општине Уб" број 12/2008)

Општинско веће општине Уб, 9. октобра 2017. године, доноси

Одлука о доношењу

Плана заштите и спасавања у ванредним ситуацијама Општине Уб

1. Доноси се План заштите и спасавања у ванредним ситуацијама Општине Уб, на основу закључка штаба, у складу са чланом 34. Став 1 Закона о ванредним ситуацијама ("Службени гласник РС" број 111/09 и 92/2011) за који је дато позитивно мишљења Штаба за ванредне ситуације Општине Уб, на својој седници од 09.10.2017. године.

2. Одлуку објавити у "Службеном гласнику општине Уб".

3. План заштите и спасавања у ванредним ситуацијама Општине Уб објавити на интернет страници општине Уб.

Општина Уб
Општинско веће
Број: 06-61-12/2017-01

Заменик председник Већа
Александар Јовановић Џајић, с.р.

42.

На основу члана 15 став 8. Закона о ванредним ситуацијама ("Службени гласник РС" број 111/09 и 92/2011), члана 20 тачка 19) Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Србије" број 129/2007) и члана 2. тачка 20) Статута општине Уб ("Службени гласник општине Уб" број 12/2008)

Општинско веће општине Уб, 9. октобра 2017. године, доноси

Одлука**о одређивању овлашћених и оспособљених правних лица за заштиту и спасавање у општини Уб**

Члан 1.

Овом Одлуком одређују се привредна друштва, установе и друга правна лица, овлашћена и оспособљена за спровођење мера заштите и спасавања у општини Уб (у даљем тексту: овлашћена и оспособљена лица).

Члан 2.

Овлашћена и оспособљена правна лица у смислу члана 1. ове одлуке су:

Редни број	Назив правног лица	делатност	Седиште
Овлашћена правна лица			
1.	Дом здравља "Уб"	здравство	Уб
2.	Завод за јавно здравље Ваљево	здравство	Ваљево
3.	ИЈ "Телеком" Ваљево – Уб	телекомуникације	Уб
4.	Електродистрибуција "Уб"	енергетика	Уб
5.	Центар за социјални рад Уб	збрињавање	Уб
Оспособљена правна лица			
1.	КЈП "Ђунис"	комуналне услуге	Уб
2.	Предшколска установа "Уб"	збрињавање и образовање	Уб
3.	Ловачко удружење "Тамнава" Уб	Туризан угоститељство	Уб
4.	ОО Црвени крст Уб	збрињавање	Уб
5.	RTV City – Уб	информисање	Уб
6.	МБ радио Уб	информисање	Уб
7.	Предузеће "Леон" ДОО, Уб	хидроградња и нискоградња	Уб
8.	Гуњевац продукт доо	хидроградња и нискоградња	Гуњевац
9.	Предузеће за производњу, промет и Услуге, "Алексић" ДОО, Уб	нискоградња и високоградња	Уб
10.	Грађевинско предузеће "Грађевинар" Уб	нискоградња и високоградња	Уб
11.	Установа за културу и спорт, "Културно – спортски центар Уб"	информисање	Уб
12.	ПП Вучијак	Трговина и складиштење	Уб

Члан 3.

Доношењем ове одлуке престаје да важи Одлука о одређивању овлашћених и оспособљених правних лица за заштиту и спасавање у општини Уб ("Службени гласник општине Уб" број 26/2016).

Члан 4.

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику општине Уб".

Општина Уб

Општинско веће

Број: 06-61-13/2017-01

Заменик председник Већа

Александар Јовановић Џајић, с.р.

43.

На основу члана 46. тачка 2) Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник Републике Србије" број 129/2007), Општинско веће општине Уб, 9. октобра 2017. године, доноси

Закључак**о прихватању предлога****Колективног уговора Комуналног јавног предузећа "Ђунис" Уб**

1. Прихвата се предлог Колективног уговора Комуналног јавног предузећа "Ђунис" Уб, дат у прилогу овог закључка, који чини саставни део овог закључка.

2. Даје се овлашћење председнику општине Уб да потпише, у име оснивача, колективни уговор из тачке 1. овог закључка.

Општина Уб

Општинско веће

Број: 06-61-10/2017-01

Заменик председник Већа

Александар Јовановић Џајић, с.р.

44.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл.гласник РС“ број: 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 13. и 14. Закона о безбедности и здрављу на раду, Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/15)

1. Комунално јавно предузеће „Ђунис“ Уб из Уба ул. 7. Јула бр. 11, кога заступа Директор, Саша Милићевић
2. Синдикална организација Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ Уб, коју заступа Председник Милан Филиповић
- и
3. Општина Уб, Председник општине Уб, Дарко Глишић дана 9. октобра 2017. године, закључили су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА КЈП „ЂУНИС,, УБ**I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****1. Предмет Колективног уговора****Члан 1.**

Овим Колективним уговором, у складу са Законом о раду (у даљем тексту Закон) уређују се: права обавезе и одговорности запослених, заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада; накнада зараде и друга примања; престанак радног односа, накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању и друга питања од значаја за запослене и послодавца, као и међусобни односи учесника колективног уговора.

Овај Колективни уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката.

Оснивач, у смислу овог уговора, сматра се општина Уб.

Запослени, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац, у смислу овог уговора, сматра се Комунално јавно предузеће „Ђунис“ Уб.

Репрезентативни синдикат, у смислу овог уговора, сматра се Синдикална организација Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ Уб.

Овај Колективни уговор, други општи акти 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 актом 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 2.

Одредбе овог Колективног уговора примењују се и обавезују све Запослене код послодавца.

Права обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са Законом.

2. Права запослених**Члан 3.**

Запослени код Послодавца има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и права на друге облике заштите, а у складу са Законом и другим општим актима.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту у складу са Законом и другим општим актима.

Члан 4.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање Колективних уговора, мирно решавање радних спорова, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених због активности из става 1 овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова, ако поступа у складу са Законом и овим Колективним уговором.

3. Обавезе запослених**Члан 5.**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтеве и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти могуће опасности за настанак материјалне штете.

Запослени је дужан да се придржава права и обавеза утврђених Законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

4. Обавезе послодавца**Члан 6.**

Послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- 3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона, односно из члана 5. тачка 2) овог Колективног уговора и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности живота и здрављу на раду;
- 4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених Уговором о раду;

- 5) да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом;
- 6) да се придржава права и обавеза утврђених овим Колективним уговором, Уговором о раду, односно Законом о раду;
- 7) да запосленог пре ступања на рад писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорности запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са Законом о забрани злостављања на раду;
- 8) да запосленог пре ступања на рад писменим путем обавести о мерама за безбедан и здрав рад на радном месту у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

5. Забрана дискриминације

Члан 7.

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 и друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 8.

Дискриминација из члана 7. 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 неком од основа из члана

7. овог колективног уговора ништавне су.

Заштита од узнемиравања и сексуалног узнемиравања заснива се на начин и под условима утврђеним Законом.

II - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 9.

Радни однос се заснива на начин и под условима утврђеним Законом и овим Колективним уговором.

Радни однос се заснива на неодређено и одређено време.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Директор.

Члан 10.

Радни однос се заснива са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код овог послодавца односно Законом.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са Законом.

Кандидат који испуњава услове, а за којег се Послодавац определи да закључи Уговор о раду, дужан је да достави лекарско уверење о општој здравственој способности, у супротном, Послодавац са овим кандидатом неће закључити Уговор о раду.

Трошкови издавања лекарског уверења о општој здравственој способности, падају на терет запосленог.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

На донети акт из претходне алинеје сагласност даје Председник општине као надлежни орган оснивача према Одлуци о промени оснивачког акта Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ УБ („Службени гласник општине УБ“, број 21/2016).

Члан 11.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад није забрањен Законом.

Члан 12.

Радно искуство, као посебан услов за заснивање радног односа, код овог Послодавца утврђује се за послове и радне задатке за које се тражи нарочита одговорност и који су (изузетно) сложени и исти је као услов предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Радним искуством сматра се време које је запослени провео на раду после стицања стручне спреме који су услов за заснивање радног односа.

Члан 13.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које се заснива радни однос, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Избор између кандидата врши директор Послодавца.

Члан 14.

Послодавац је дужан да пре закључења уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и организацији и пословању код послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорности запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са Законом о забрани злостављања на раду.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писменим путем обавести о мерама за безбедан и здрав рад на радном месту у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

2. Уговор о раду

Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду се закључује у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

Члан 16.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се Уговором о раду на неодређено време.

Члан 17.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени ради.

Ако послодавац са запосленим не закључи Уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 18.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање Уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду ;
- 11) елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која Запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11. – 13. овог члана ако су они утврђени Законом, овим колективним уговором или другим општим актом Послодавца, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења Уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, овог колективног уговора и општег акта Послодавца.

3. Ступање на рад

Члан 19.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос,

осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

4. Пробни рад

Члан 20.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Послодавац или Запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Члан 21.

Уговором о раду утврђује се начин провере радних и стручних способности лица која су на пробном раду.

Члан 22.

Проверу радних способности запосленог који је на пробном раду утврђује комисија коју именује решењем, директор Послодавца.

Комисија из претходног става састоји се од три члана, најмање истог степена одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у писаном облику достави директору сваких месец дана рачунајући од дана ступања на рад.

Директор код Послодавца је у обавези да уколико комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени на пробном раду није задовољио, писаним путем обавести Запосленог да у наредном року од 15 дана поправи резултате рада, а уколико у остављеном року, Запослени то не учини, Директор ће му по основу писменог извештаја комисије отказати уговор о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 23.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више Уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, Уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. Ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2. За рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3. Са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са Законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4. За рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5. Са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тачка 1-3 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је Уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог Закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 24.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове рада за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само ако на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима, од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

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

Члан 26.

Запослени који ради са непуним радним временом има права на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права Законом, општим актом и Уговором о раду није другачије одређено.

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

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

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

Члан 27.

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

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 28.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1 овог члана, поред одредби из члана 18. овог Колективног уговора садржи и:

- трајање радног времена према нормативима рада;
- начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- средства за рада за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе овог Колективног уговора о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на Уговор о раду из става 1. овог члана, ако другачије није одређено Уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу Уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се Запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Члан 29.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

9. Приправници

Члан 30.

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

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа у складу са Законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

Трајање приправничког стажа зависи од стручне спреме и износи:

- 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом,
- 9 месеци за приправнике са вишом стручном спремом и
- 6 месеци за приправнике са средњом стручном спремом.

Члан 31.

Трајање приправничког стажа из претходног члана може се утврдити и у трајању краћем од предвиђеног, оним приправницима који су у току приправничког стажа показали изузетне способности, залагање и успех у раду, из чега се може закључити да ће се и пре истека приправничког стажа оспособити за самосталан рад.

Приправнички стаж у овом случају може се скратити највише до половине предвиђеног стажа.

Члан 32.

Приправник заснива радни однос на неодређено време.

Приправник може засновати радни однос и на одређено време.

Одлуку о потреби заснивања радног односа лица у својству приправника доноси Директор.

Члан 33.

Уговором о раду, у складу са овим Колективним уговором, уређују се права и обавезе приправника везаних за заснивање радног односа, трајање приправничког стажа, зараде, полагања приправничког стручног испита и друга права и обавезе које проистичу из радног односа.

Права, обавезе и одговорности приправника који се прима за оспособљавање за самосталан рад у струци, за време утврђено програмом усавршавања утврђују се уговором о волонтерском раду. Приправник који ради по основу уговора о волонтерском раду има право на осигурање за случај повреде на раду.

Члан 34.

За време приправничког стажа приправник се оспособљава за самостално обављање послова, односно радних задатака из своје струке.

Стручна обука приправника спроводи се по програму стручне обуке који доноси директор Послодавца.

Програм стручне обуке приправника обухвата:

- упознавање са организацијом рада и управљањем код Послодавца,
- послове, односно радне операције које приправник треба да зна,
- време трајања обучавања на појединим пословима,
- начин извођења обуке приправника,
- упознавање са организацијом и спровођење заштите на раду, и
- упознавање са прихваћеним методама рада и новим достигнућима из делокруга послова за које се приправник обучава.

Члан 35.

По завршеном приправничком стажу приправник полаже стручни испит.

Стручни испит може да се одржи у току последње седмице трајања приправничког стажа, а мора да се одржи у року од 30 дана од дана његовог истека.

Приправник мора да буде обавештен о датуму полагања стручног испита најмање 30 дана пре дана који је одређен за полагање испита.

Приправник подноси пријаву за полагање стручног испита служби за правне и опште послове у року од 5 дана од дана када је обавештен о датуму полагања.

Члан 36.

Стучни испит приправник полаже пред Комисијом коју образује директор одлуком.

Комисија има председника и два члана.

Чланови Комисије за полагање стручног испита приправника морају имати најмање исти степен стручне спреме, а један члан и врсту занимања који има приправник који полаже испит.

Члан 37.

Испит, по оцени Комисије може се састојати из писменог и усменог дела.

Комисија је дужна да 30 дана пре полагања сачини списак тема из којих ће бити постављена испитна питања и исти достави приправнику ради припреме испита.

Члан 38.

Комисија оцењује резултате писменог и усменог дела испита, давањем оцене "положио" - "није положио".

Негативна оцена Комисије мора да буде образложена. На основу негативне оцене Комисије директор доноси одговарајуће решење, а у случају позитивне оцене приправнику се, у року од 8 дана, издаје одговарајуће увређе које потписује председник Комисије.

О току стручног испита Комисија води записник који потписују сви чланови Комисије.

Члан 39.

Приправник који се не пријави за полагање стручног испита или у току испита одустане, сматра се да стручни испит није положио.

Приправнику који не положи стручни испит, а засновао је радни однос на неодређено време, престаје радни однос.

Приправник који положи стручни испит, а засновао је радни однос на неодређено време, распоређује се одлуком директора на одговарајуће послове.

III - ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а на основу годишњег програма образовања, стручног оспособљавања и усавршавања код послодавца.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

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

IV - РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 41.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају у складу са Законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају у складу са Законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, овим Колективним уговором, или Уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

О распореду и промени распореда радног времена запослени мора бити обавештен најмање 5 дана пре почетка примене новог распореда и то тако што је послодавац у обавези да обавештење о промени распореда радног времена истакне јавно на огласној табли код послодавца и то када се ради о промени распореда радног времена већине запослених. Када је у питању појединац одлуке о томе су појединачне и морају бити достављене запосленима 5 дана пре почетка промене.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у року од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

На пословима на којима је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из претходног става, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

2. Пуно и непуно радно време

Члан 42.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, осим ако Законом није другачије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радно односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време у смислу овог Колективног уговора је радно радно време краће од пуног радног времена.

Послодавац, у зависности од своје потребе, може са запосленим засновати радни однос са пуним или непуним радним временом, на одређено или неодређено време, што се утврђује уговором о раду, а у складу са законом.

Члан 43.

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

3. Скраћено радно време

Члан 44.

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

Скраћено радно време утврђује се на основу анализе лица за безбедност и здравље на раду и стручних служби организационе целине, а у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

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

Одлуку о скраћеном радном времену доноси директор на основу утврђене анализе из става 2. овог члана.

4. Прековремени рад

Члан 45.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Запослени који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 44. овог Колективног уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако Законом није другачије одређено.

Члан 46.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од старне 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.

• Ноћни рад и рад у сменама

Члан 47.

Ноћним радом сматра се рад између 22:00 и 6:00 часова наредног дана.

Ноћни рад се може увести кад то захтева процес рада, обезбеђење имовине и објеката овог Послодавца и ноћно дежурство.

За рад ноћу морају бити обезбеђени сви потребни услови у погледу Закона о безбедности и здрављу на раду.

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

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље уз његову писмену сагласност.

Члан 48.

Не може се одредити рад ноћу:

- 1) запосленом коме би по налазу лекарске комисије такав рад погоршао здравствено стање,
- 2) запосленој за време трудноће, односно са дететом до 3 године старости,
- 3) запосленом млађем од 18 година,
- 4) у случајевима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

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

• Прерасподела радног времена

Члан 49.

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.

У случајевима из става 1. овог члана 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.

Прерасподела радног времена може трајати и дуже од 6 месеци, а најдуже 9 месеци, а тиме се не везује за календарску годину.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Члан 50.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 51.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 52.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће, са дететом млађим од 3 године живота или са хендикепираним дететом, само уз њену писмену сагласност.

Члан 53.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена, остварени у прерасподели радног времена, прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Члан 54.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси Директор.

V - ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 55.

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

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.

Запослени који ради дуже од десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора из става 1.- 3. овог члана урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

2. Дневни и недељни одмор

Члан 56.

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

Запослени који ради у смислу члана 49. овог Колективног уговора има право на одмор у оквиру 24. часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Члан 57.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у којем се додаје време из члана 56. овог Колективног уговора, ако није друкчије одређено.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана Запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

3. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 58.

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

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Дужина годишњег одмора

Члан 59.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 60.

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

Број радних дана

1 радни дан (највише укупно 6 радних дана)

2 радна дана

Напомена: у случају да се истовремено стекну два или више основа из ове тачке, онда се годишњи одмор по овом основу од два радна дана увећава за по један радни дан за сваки додатни основ, а највише укупно 4 радна дана.

1 радни дан

2 радна дана

3 радна дана

5 радна дана

6 радних дана

3 радна дана

1 радни дан

Р.б. Основ

1. Радно искуство - за сваких навршених 5 година стажа осигурања
2. запосленом инвалиду;
запосленом самохраном родитељу са дететом до 7 година старости;
запосленом са двоје или више деце до 14 година живота;
запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју

3. Стручна спрема запосленог и сложеност послова

за I – II степен стручне спреме

за III – IV степен стручне спреме

за V – VI степен стручне спреме

за VII – VIII степен стручне спреме

за запослене на руководећим радним местима

4. За рад на радним местима по повећаним ризиком, без скраћеног радног времена

5. За рад у сменама

Укупна дужина годишњег одмора не може трајати дуже од 30 радних дана по свим основама.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 61.

Запослени има право на дванестину годишњег одмора из члана 60. овог Колективног уговора (сразмени део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 62.

Распоред коришћења годишњих одмора одређује се планом коришћења годишњих одмора, који доноси директор.

План коришћења годишњих одмора утврђује се најкасније до краја марта текуће године.

Руководиоци организационих јединица, дају директору предлоге за утврђивање плана коришћења годишњих одмора консултујући запослене и усклађујући коришћење одмора са процесом рада у Предузећу.

У зависности од потреба посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмор, уз претходну консултацију са запосленим и његовим непосредним руководиоцем.

Члан 63.

Запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора издаје директор.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, Решење о коришћењу годишњег одмора

послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе процеса посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 64.

Годишњи одмор може се користити у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 2 радне недеље непрекидно, у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 60. овог Колективног уговора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада, ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30-ог јуна наредне године.

Члан 65.

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 неискористио годишњег одмора.

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

10 Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до 5 радних дана у календарској години у случају :

Р.б. Основ

1. ступања запосленог у брак
2. порођаја супруге запосленог
3. порођаја другог члана уже породице

Број радних дана

5 радна дана

5 радних дана

3 радна дана

- | | | |
|-----|--|---|
| 4. | смрти члана уже породице
смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног
друга запосленог | 5 радних дана |
| 5. | заштите и отклањања штетних последица у
домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | 3 радна дана |
| 6. | селидбе сопственог домаћинства на подручју истог
насељеног места – 1 радни дан, а из једног у друго
насељено место | 3 радна дана |
| 7. | полагање стручног или другог испита | 1 радни дан, а укупно 6 радних дана у току једне
календарске године |
| 8. | учествовање на радно производним такмичењима које
ораганизује синдикат | најмање по 1 радни дан, у зависности од удаљености
места одржавања такмичења највише 5 (пет) радних дана |
| 9. | коришћења организованог рекреативног одмора у циљу
превенције радне инвалидности | 5 радних дана |
| 10. | теже болести члана уже породице | 5 радних дана |

Поред права на одсуство у укупном трајању до 5 радних дана у календарској години за случајеве из става 1 овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још и 2 (два) узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Тежом болешћу у смислу овог члана, сматра се болест која је по медицинским критеријумима таква.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства, доноси директор.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

Број дана плаћеног одсуства у случају склапања брака, рођења детета, смрти члана породице и давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Члан 67.

Плаћено одсуство одређено Законом и овим Колективним уговором користи се у дане када догађај, за који се користи, настане и не може се померати за друге дане.

5. Неплаћено одсуство

Члан 68.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, на његов писмени захтев и уз услов да оно не ремети процес рада у случају:

Р.б. Основ

- | | | |
|-----|---|---|
| 1. | неговања тешко оболелог члана уже породице | Трајање
до шест месеци у току једне календарске године, по
предлогу надлежног здравственог органа |
| 2. | бањског лечења запосленог о сопственом трошку | до (30) дана у току једне календарске године |
| 3. | посете сродницима и другим лицима која живе у
иностранству | до (60) дана у току једне календарске године |
| 4. | обављању неопходних приватних послова у земљи
или иностранству који се без одсуствовања
запосленог са рада не могу извршити | до (60) дана у току једне календарске године, |
| 5. | издржавање казне затвора до шест месеци по одлуци
надлежног судског органа | до времена утврђеној у предметној одлуци |
| 6. | смрти сродника који нису наведени у члану 66. овог
уговора | два радна дана у току календарске године, |
| 7. | неговање чланова своје уже породице | пет радних дана у току календарске године |
| 8. | ступања у брак брата или сесте запосленог | два радна дана |
| 9. | Ради сопственог лечења | до 12 месеци, од дана подношења захтева |
| 10. | И други случајеви који по оцени послодавца се
сматрају оправданим разлогом, а да исти не ремете
процес рада | до 60 календарских дана у току календарске године. |

Одлуку о одобрењу неплаћеног одсуства доноси директор. Ако процес рада и обим посла омогућавају, запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и у дужем трајању.

Ако због дужег неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог мирују – то ће се пријавити надлежним органима код којих се права остварују.

У случају потребе послодавца одобрено неплаћено одсуство може се опозвати и радник је обавезан да се јави на посао у року који одреди директор.

6. Мировање радног односа

Члан 69.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца, или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

- привременог упућивања на рад код послодавца у смислу чл. 174. Закона о раду;
- избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикалној, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- издржавање казне затвора, изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

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

VI – БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 70.

Запослени остварују право на безбедност и здравље на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, прописима донетим на основу закона, овим Колективним уговором и општим актом из области безбедности и здравља на раду.

За спровођење безбедности и здравља на раду одговорни су директор, руководиоци сектора или одељења и остали запослени који су одговорни за надзор и извршење послова.

Члан 71.

Послодавац је дужан да у складу са Законом, овим уговором и општим актима обезбеди запосленима рад на радном месту и радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Запослени су дужни да поштују прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозили своју безбедност и здравље других запослених.

Питања из области безбедности и здравља на раду уређују се посебним општим актом у складу са законом.

Члан 72.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања професионалних и других обољења уз обавезно информисање синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих, испуњавају и посебне услове (здравствене-прописане од стране медицине рада), из области безбедности и здравља на раду и других прописа везаних за обављање делатности предузећа.

Послодавац може ако је у финансијској могућности да све запослене осигура за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 73.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера безбедности и здравља на раду и за пружање помоћи осталим запосленим уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним

превентивно-здравственим прегледима, да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, да обављањем својих послова спречавају загађивање животне средине, да правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа из безбедности и здравља на раду.

Члан 74.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, односно иста не користи, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 75.

Послове безбедности и здравља на раду, код послодавца обавља лице за безбедност и здравље на раду

1. Заштита личних података

Члан 76.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код Послодавца 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 када то закон допушта или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећем лицу само запослени овлашћен од стране директора.

Заштита омладине

Члан 77.

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

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, 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 због 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.

Члан 78.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 84. тачка 1) и 2) Закона о раду само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 79.

Трошкове лекарског прегледа из члана 84. тачка 3. и члана 85. Закона и члана 77. став 3. и члана 78. сноси Послодавац.

Члан 80.

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.

Члан 81.

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим: када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

2. Заштита материнства

Члан 82.

Запослена за време трудноће и запослена 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.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема да је упути на плаћено одсуство.

Члан 83.

Запослена за време трудноће и запослена која доји детене може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са Законом, о чему је дужна да благовремено обавести Послодавца.

Члан 84.

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

Члан 85.

Послодавац може да изврши прерасподелу 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 писмену сагласност запосленог.

Члан 86.

Права из члана 84. и 85. овог Колективног уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 87.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

Породилско одсуство траје до навршена три 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 из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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 и право на регрес.

Члан 88.

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.

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 90. став 2. овог Колективног уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 90. став 2. овог Колективног уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 89.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 87. став 3. овог Колективног уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 90.

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 пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са Законом.

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

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са Законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са Законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 91.

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

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1 - 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са Законом.

Члан 92.

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

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведену на раду, у складу са Законом, општим актом и Уговором о раду

Члан 93.

Права из члана 92. овог Колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 94.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

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

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 95.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са Законом.

Члан 96.

Послодавац може да откаже Уговор о раду Запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 95. овог Колективног уговора.

Ако Послодавац не може Запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 95. овог Колективног уговора, Запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) акона о раду, и члана 133. став 5. тачка 1. овог Колективног уговора.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 97.

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 потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

Ако 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 посебним законом.

VII - ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 98.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са Законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

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

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

Зарада запосленог састоји се из:

1. зараде коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду,
2. дела зараде за радни учинак
3. увећања зараде
4. накнаде зараде
5. других примања која имају карактер зараде.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања:

1. Накнаде трошкова за долазак и одлазак са рада од 5 km до 35 km у једном правцу
У висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, односно уговорио превоз.
Ако послодавац није у финансијској могућности да запосленима исплати накнаду предметних трошкова у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини пуног износа претплатне карте (ако исти прелазе неопорезиви износ), онда у висини до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.
2. Накнаде трошкова за време проведено на службеном путу у земљи
У висини неопорезивог износа дневно по Закону о порезу на доходак грађана
3. Накнаде трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству
У висини неопорезивог износа прописаног Уредбом о наканди трошкова и отпремнине државних службеника („Сл. Гласник РС“ бр. 98/07)
4. Накнаде трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без наканде
У висини трошкова смештаја и исхране према приложеном рачуну.
5. Отпремнине при одласку у пензију
У висини две просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког надлежног органа, односно у висини до неопорезивог износа.
6. Отпремнине запосленима за чијим је радом престала потреба. (члан 179. став 5. тачка 1 ЗОР-а).
У висини збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину, односно у висини до неопорезивог износа.
* као зарада којом се утврђује део од 1/3, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.
7. Накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог.
* као чланови уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.
У висини до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.
8. Накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења
У висини утврђене штете, а највише у висини једне просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку.
9. Давање запосленима поводом јубилеја предузећа (као јубилје предузећа узима се датум оснивања предузећа 16. 12. 1965. године) *Предузеће је основано (регистровано) код Округног привредног суда у Београду дана 16. 12. 1965. године, под бројем Ус. 200/65 као Управа за пијачне послове Уб.
Право на исплату јубиларног повода, поводом годишњице постојања послодавца, запослени стиче непрекидним радом, без одређивања доње границе непрекидног рада код послодавца.
У висини од 8.000,00 динара и иста ће се исплатити уколико је ово примање предвиђено Финансијским планом у оквиру годишњег Програма пословања и буду обезбеђена средства за исплату (неопорезив износ).
10. Солидарне помоћи (сви видови солидарне помоћи и помоћи из члана 112. овог Колективног уговора)
У висини утврђеној у члану 112. овог Колективног уговора.
11. Исплате деци запослених до 11 година старости поводом Нове Године и Божића
У висини до највише неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.
12. Накнаде за коришћење сопственог возила на службеном путу за запослене
У висини неопорезивог износа (неопорезиво до 30% цене једног литра бензина по пређеном километру), према Закону о порезу на доходак грађана.

Члан 99.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се из основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 100.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду (основна зарада) одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и времена проведено на раду,

односно одређује се на основу цене рада посла који запослени обавља.

Цена рада посла који запослени обавља утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла који запослени обавља.

Цена рада за најједноставнији рад не може да буде утврђена у нижем износу од минималне зараде, односно помножена цена рада и коефицијент не могу давати производ нижи од прописане минималне зараде.

Коефицијент – вредност посла који запослени обавља утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, одоносно образовања, која

је услов за обављање одговарајућег посла, полазећи од специфичности послова који се обављају код послодавца.

На основу овог Уговора, Директор Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ Уб и представник Синдиката потписника овог Уговора, утврђују групе послова, полазећи од стручне спреме, односно образовања као и врсте, као основе за утврђивање коефицијената.

На предлог Председника Општине Уб, да се изврши корекција коефицијената или групе послова, послодавац и синдикат су у обавези да поступе по предлогу.

Саставни део овог Уговора је Прилог 1. са утврђеним групама послова и коефицијентима.

Маса за зарада запослених за редован рад код послодавца, утврђује се Програмом пословања послодавца за одговарајућу годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да надлежни орган оснивача.

Месечна бруто маса зарада из претходног става овог члана, утврђује се годишњим Програмом пословања на који сагласност даје надлежни орган оснивача.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеном у претходним ставовима, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада за редован рад и бруто масе зарада за прековремени рад, послодавцу се утврђује годишњим Програмом пословања на који оснивач даје сагласност.

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

Радни учинак се утврђује на основу критеријума и мерила:

1. квалитета и обим обављеног рада;
2. благовременост извршавања послова;
3. добринос тимском раду;
4. радна дисциплина;
5. однос према средствима рада и имовини предузећа;
6. испољене иницијативе и савесности обављања посла,
7. других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог, полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Радни учинак запосленог утврђује се месечно.

По основу радног учинка, зарада запосленог може да се увећа до 30%, односно умањи до 20%.

Одлуку о увећању, односно умањењу зараде запосленог доноси директор предузећа, на писмено образложени предлог непосредних руководиоца.

О увећању, односно умањењу зарада руководиоца одлучује директор применом критеријума из овог члана.

Директор има право на стимулацију ускладу са Одлуком о промени оснивачког акта Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ Уб („Службени гласник општине Уб“, број 21/2016).

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

Члан 101.

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

Р.б. Опис/основ	Износ	Порески третман
1. За рад на дан празника који је нерадан дан	110% од основице	Увећана зарада је саставни део зараде, плаћају се сви порези и доприноси
2. За рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	26 % од основице	Увећана зарада је саставни део зараде, плаћају се сви порези и доприноси
3. За прековремени рад	26% од основице	Увећана зарада је саставни део зараде, плаћају се сви порези и доприноси
4. По основу временаведеног на раду, за сваку годину рада остварену у радном односу (минули рад)	0,5 % од основице	Увећана зарада је саставни део зараде, плаћају се сви порези и доприноси
5. Послодавац може Уговором о раду уговорити запосленом право на увећану зараду по основу сменског рада, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	26 % од основице	Увећана зарада је саставни део зараде, плаћају се сви порези и доприноси

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим Колективним уговором, Општим актом и Уговором о раду.

Члан 102.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са Општим актом и Уговором о раду.

Члан 103.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим колективним уговором и Уговором о раду, и то:

- најкасније од 15 до 20 у месецу исплата првог дела зараде за претходни месец и
- најкасније до краја наредног месеца за претходни

месец извршити коначну исплату.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако Законом није друкчије одређено.

3. Минимална зарада

Члан 104.

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

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

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

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

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

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

6. Накнада зараде

Члан 105.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим колективним уговором и Уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зарада из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није друкчије одређено.

Члан 106.

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

1. најмање у висини 70% просечне зараде у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом

7. Накнада трошкова

Члан 109.

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

Р.б. Опис/основ	Износ	Порески третман
1. За долазак и одлазак са рада, од 5 km до 35 km у једном правцу	У висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, односно није уговорио превоз. Ако послодавац није у финансијској могућности да запосленима исплати накнаду предметних трошкова у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини пуног износа претплатне карте (ако исти прелазе неопорезиви износ), онда у висини до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.	Неопорезиво до цене месечне претплатне карте, односно до висине стварних трошкова превоза ако не постоји могућност да се обезбеди месечна претплатна карта, а највише до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак преко неопорезивог износа плаћа се порез на зараде од 10%
2. За време проведено на службеном путу у земљи	У висини до неопорезивог износа дневно, по Закону о порезу на доходак грађана.	Не опорезује се.
3. За време проведено на службеном путу у иностранству	У висини до неопорезивог износа прописаног Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника („Сл. гл. РС“, бр. 98/07)	Не опорезује се до износа прописаног Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника („Сл. гл. РС“, бр. 98/07)
4. Смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и	У висини трошкова смештаја и исхране према приложеним рачунима.	Не опорезује се (у целини неопорезиво)

ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није друкчије одређено.

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

Члан 107.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 108.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној Законом, овим Колективним уговором, овим колективним уговором и Уговором о раду за ремети прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са Законом.

Општим актом којим се уређују зараде запослених и Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има правно на накнаду зараде.

- исхрану без накнаде
5. За исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин У висини од 250 динара дневно са припадајућим порезима и доприносима Ово примање чини зараду, па се плаћају сви порези и доприноси који се плаћају на зараде запослених
6. За регрес за коришћење годишњег одмора Месечно у висини максимално до 1/12 од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину. Ово примање чини зараду, па се плаћају сви порези и доприноси који се плаћају на зараде запослених
* висина наканде за регрес зависи од расположиве масе за зараде.
7. Накнаде за коришћење сопственог возила на службеном путу за запослене У висини до неопорезивог износа (неопорезиво до 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру). Не опорезује се.

Висина трошкова из става 1. тачка 5. овог члана мора бити изражена у новцу.

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.

8. Друга примања

Члан 110.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

Р.б.	Опис/основ	Износ	Порески третман
1.	Отпремнину при одласку у пензију	У висини две просечне зараде по Републици Србији према последњем објављеном податку републичког надлежног органа, односно највише до неопорезивог износа.	Не опорезује се.
2.	Отпремнину запосленом за чијим је радом престала потреба (чл. 158. ЗОР, а у вези са чл. 179. став 5. тачка 1) ЗОР-а)	У висини збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца кога остварује право на отпремнину, односно највише до неопорезивог износа. * као зарада којом се утврђује део од 1/3 сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.	Не опорезује се.
3.	Накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог. * члан уже породице су брачни друг и деца запосленог	У висини до неопорезивог износа, по Закону по порезу на доходак грађана.	Не опорезује се.
4.	Накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења	У висини утврђене штете, а највише у висини једне просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког надлежног органа.	Не опорезује се.
5.	Поклон деци запосленог до 11 година старости поводом Нове Године или Божића	У висини највише до неопорезивог износа по једном детету, по Закону о порезу на доходак грађана.	Не опорезује се.
6.	Послодавац може запосленим уплаћивати премију за колективно осигурање од последица незгоде и колективно осигурање за случај смрти, тешких болести и хирушких интервенција	У висини до 10 евра у динарској противредности на годишњем нивоу по запосленом.	Не опорезује се.

* члан 119. ЗОР

Члан 111.

Послодавац ако је у финансијској могућности (ако Послодавац има планирана и обезбеђена средства у Финаниском плану у оквиру Годишњег програма пословања предузећа) може свим запосленима исплатити:

Р.б.	Опис/основ	Износ	Порески третман
1.	Давање запосленима поводом јубилеја предузећа (као јубилје предузећа узима се датум оснивања предузећа	У висини од 8.000,00 динара и иста ће се исплатити уколико је ово примање предвиђено Финанисијским планом у	Не опорезује се до утврђеног износа годишње по Закону о порезу на доходак грађана, на износ преко тога

16. 12. 1965. године) *Предузеће је основано (регистровано) код Округлног привредног суда у Београду дана 16. 12. 1965. године, под бројем Ус. 200/65 као Управа за пијачне послове Уб.

Право на исплату јубиларног повода, поводом годишњице постојања послодавца, запослени стиче непрекидним радом, без одређивања доње границе непрекидног рада код послодавца.

2. Давање запосленим женама поводом 8 марта

оквиру годишњег Програма пословања и буду обезбеђена средства за исплату (непорезив износ).

плаћа се порез пос топи од 10%.

Члан 112.

Послодавац може запосленом исплати:

Р.б. Опис/ основ	Износ	Порески третман
1. Помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода или других ванредних догађаја.	У висини до 10% од утврђеног доњег лимита за јавне набавке мале вредности, по Закону о јавним набавкама, уколико је штета испод 0,4% од утврђеног доњег лимита за јавне набавке мале вредности по ЗЈН, онда се запосленом исплаћује цео износ утврђене штете. Солидарна помоћ ће се исплатити уколико је иста предвиђена у Финансијском плану и оквиру Програма пословања и буду обезбеђена средства за исплату.	У целини неопорезиво
2. Солидарну помоћ у случају дуже или теже болести, рехабилитације или наступања инвалидности запосленог или члана уже породице (брачни друг, деца) * Запослени помоћ по овом основу може користити највише три пута годишње (за набавку лекова, накнада трошкова лечења, отопедска помагала, хирушке интервенције и сл.)	У висини трошкова лечења, а највише до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.	Не опорезује се.
3. Солидарну помоћ у случају смрти запосленог, члана уже породице, родитеља, усвојца или усвојеника. У овој помоћи садржана је наканда трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице (члан 110. тачка 3) овог уговора. У односу на члан 110 т. 3) ово је проширено и на помоћ у случају смрти родитеља запосленог, усвојеника и усвојцоца запосленог	У висини до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.	Не опорезује се.

Послодавац може запосленом исплати сходно члану 67. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/2015 и 36/2017):

Солидарну помоћ запосленима ради ублажавања неповољног материјалног положаја, износ те помоћи на годишњем нивоу, утврдиће се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са Законом и просечног месечног фонда од 174 сата, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Уколико Послодавац на годишњем нивоу има обезбеђена финансијска средства у мањем износу од износа из претходног става, може сваком запосленом исплатити износ у висини која је мања од висине

производа минималне цене рада у складу са Законом и просечног фонда од 174 сата.

Послодавац доноси одлуку о исплати солидарне помоћи запосленима ради ублажавања неповољног материјалног положаја.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 113.

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.

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

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

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

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са Законом представља извршну исправу.

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

9. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 114.

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

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

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

10. Заштита зараде и накнада зараде

Члан 115.

Послодавац може новчано потраживање према Запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом или уз пристанак Запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним Законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако Законом није друкчије одређено.

VIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 116.

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

Уговором о раду утврђује се територијално важеће забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запоселни прекрши забрану конкуренције из става 1).и 2). овога члана, Послодавац има право од запоселног да захтева накнаду штете.

Члан 117.

Уговором о раду, послодавац и запослени могу да уговоре услове забране конкуренције у смислу овог колективног уговора и законских одредаба и по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1 овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IX - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 118.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације репрезентативног синдиката, а остали чланови комисије бирају се из редова запослених, с тим што је обавезно да један члан комисије буде дипломирани правник.

Рок за формирање комисије је 15 дана од дана доношења решења о покретању поступка за утврђивање одговорности о проузрокованој штети послодавцу.

Члан 119.

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

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована послодавцу.

Послодавац је дужан да након доношења решења о покретању поступка из претходног става овога члана решење о покретању поступка достави синдикату чији је запослени члан у року од пет дана.

Члан 120.

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, комисија за накнаду штете у року од 30 дана доноси решење о одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 121.

Висину штете утврђује комисија на основу реалне вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина штете утврдиће се вештачењем стручног лица.

Члан 122.

Ако комисија за накнаду штете нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Комисија за накнаду штете може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву и она се уноси у записник Комисије који се води у току поступка.

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

Члан 123.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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

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

X - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 126.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) Ако је против њега започето кривично гоњење у складу са Законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом и у вези са радом.
- 2) Ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности. Под имовином веће вредности сматра се имовина чија вредност премашује 20% једне просечне зараде по запосленом у РС, према последњем објављеном податку републичког надлежног органа за статистику.
- 3) Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

Члан 127.

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

Члан 128.

Удаљење из члана 126. овог Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, или изрекне другу меру у складу са Законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

Ако је против Запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 129.

За време привременог удаљења са рада, у смислу члана 126. и 127. овог Колективног уговора, Запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 130.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 129. овога Колективног уговора и пуног износа зараде и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због не надлежности,

- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

XI – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 131.

Ради однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 132.

Запосленом престаје радни однос не зависно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности-даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне;

- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетком применивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 132 а.

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

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

3. Отказ од старне запосленог

Члан 132 б.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

4. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ:

Члан 133.

I.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду;

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из претходног става овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на не остварење предвиђених резултата рада или не постојања потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор предузећа, састављена од три члана који морају имати најмање истистепен стручне спреме која се тражи за послове које обавља запослени чије се знање и способности проверавају.

Комисија из овог члана образује се за сваки случај посебно.

Комисија из овог члана дужна је да отпочне рад у року од три дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Чланови комисије из овог члана споразумно одређују председавајућег. Комисија из овог члана утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог;
- непосредно увидом у рад запосленог;
- писано образложење непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља и
- на други погодан начин.

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је Послодавцу.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

Ако Послодавац утврди да Запослени нема потребна знања ни способности за обављање послова на које је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац Запосленом отказује уговор о раду.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности, у смислу члана 179. став 1. Закона о раду РС односно члана 133. став 1. тачке 1. овог Колективног уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам дана, а најдуже петнаест дана (у даљем тексту: отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања и то:

- 1) Осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања
- 2) Десет дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања
- 3) Петнаест дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом Послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим Колективним уговором и уговором о раду.

II.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који својом кривицом (при утврђивању кривице користиће се стандарди грађанског права где грађански правни приступ опредељује кривицу као: намеру, крајњу непажњу и обичну непажњу) учини повреду радне обавезе и то:

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

5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно Уговором о раду.

Послодавац може Запосленом отказати уговор о раду на основу члана 179. став 2. Закона о раду и члана 133. став 2. овог Колективног уговора, ако Запослени својом кривицом учини поред законом и овим колективним уговором утврђених повреда радних обавеза, учини неку од следећих повреда радних обавеза:

- неизвршавање, неблаговремено, несавесно или немарно обављање поверених послова или одбијање да се изврше послови, који одговарају његовој радној способности и знању;

- непридржавање прописане технологије и режима рада;
- нецелисходно и неодговорно коришћење средстава;
- незаконито располагање средствима;
- неовлашћена послуга средствима поверених запосленом ради обављања послова;
- злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;

- одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима Послодавца и неовлашћено иступање у име Послодавца у медијима и према државним органима;

- фалсификовање новчаних и других докумената
- непријављивање повреде радне обавезе и радне дисциплине других запослених;

- неоправдано обављање приватних послова и коришћење средстава Послодавца у циљу прибављања материјалне користи;

- непријављивање штете причињене послодавцу;

- повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања и других материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада о животне средине, утврђене позитивно правним законским прописима и општим актима Послодавца;

- неодазивању на проверу знања из области која се тиче хигијенског минимума, заштите на раду, противпожарне заштите;

- одбијање и поред датог упозорења коришћења личних заштитних средстава;

- скидање заштитних уређаја и направа на радном месту и поред датог упозорења;

- неизвршавање обавеза утврђених општим актом о безбедности и здрављу на раду и заштити од пожара, услед чега могу наступити теже последице по здравље, безбедност и живот запослених, односно, ако због тога Послодавац претрпи материјалну штету;

- проузроковање штете од стране Запосленог Послодавцу на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом чија вредност прелази износ од 20% једне просечне зараде по запосленом у РС, према последњем објављеном податку републичког надлежног органа за статистику.

- неовлашћено изношење и коришћење података које је запослени сазнао на раду и у вези са радом код Послодавца;

- неблаговремено и нетачно правдање издатака са службеног пута;

- злоупотреба права коришћења боловања;

- закључивање неповољних уговора којима се наноси штета Послодавцу;

- уколико запослени не води или не доставља редовно дневни извештај о раду у прописаним роковима;

- непријављивање нестанка средстава за рад или прикривање насталих оштећења на средствима за рад и другој имовини Послодавца, или имовини која је поверена Послодавцу;

- повреда радне обавезе која представља кривично дело, односно радњу извршења кривичног дела, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом независно да ли је за то дело започето кривично гоњење;

- крађа или покушај крађе имовине запослених или Послодавца без обзира на вредност;

- организовање и учешће у штрајку супротно закону о штрајку;

- организовање политичких организација код Послодавца;

- сексуално узнемиравање запослених, подстицање и изазивање верске, националне и друге нетрпељивости међу запосленима и други облици понашања којима се чини повреда достојанства и равноправности запослених;

- одбијање или избегавање запосленог да похађа и савлада стручно оспособљавање и усавршавање организовано од стране Послодавца;

- вршење злостављања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду;

- злоупотреба права на заштиту од злостављања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Ш.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

7. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Као непоштовање радне дисциплине поред наведених разлога, сматра се и:

8. ако неоправдано закашњава на рад, односно одлази са рада пре завршетка утврђеног радног времена у току месеца најмање три радна дана;

9. ако неоправдано изостане са рада непрекидно 3 радна дана или са прекидима 5 радних дана у току последњих 12 месеци;

10. ако због поремећених међуљудских односа трпи процес рада а за то постоји кривица запосленог;

11. ако употребљава алкохол или дрогу у току рада;

12. ако се недолично понаша према осталим запосленима (свађа, увреда и сл.);

13. ако изазива нередне или учествује у тучи на послу или у вези посла;

14. ако има некоректан однос према корисницима комуналних услуга, и другим лицима;

15. ако одбије сарадњу са другим сарадницима – запосленим, из разлога личне нетрпељивости или других оправданих разлога,

16. ако не пријави или неблаговремено пријави кварове средстава рада, основних средстава и сл.;

17. ако износи нетачне информације о раду послодавца и његових органа;

18. ако пропусти радњу чиме се омета или онемогућава успешност рада послодавца;

19. ако грубо поступа са корисницима комуналних услуга и других лица (свако поступање којим се вређа достајанство лица);

20. ако захтева од корисника комуналних услуга или других лица материјалне користи и других погодности,

21. ако неуредно, неажурно води прописане евиденције;

22. ако намерно проузрокује штету послодавцу или другом лицу у мањем обиму у висини до 20% једне просечне зараде по запосленом у РС, према последњем објављеном податку републичког надлежног органа за статистику;

23. ако не поштује радну дисциплину прописану другим општим актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

24. необавештавање непосредног руководиоца у року од једног дана од дана наступања привремене спречености за рад.

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

Поступак утврђивања непоштовања радне обавезе или непоставања радне дисциплине покреће се на основу пријаве о повреди радне обавезе или радне дисциплине, било ког запосленог или на основу пријаве непосредно од стране послодавца. Пријава садржи опис повреде радне обавезе или радне дисциплине (време, место и начин) као и чињенични опис конкретне повреде радне обавезе или радне дисциплине.

Утврђивање околности и чињеница на основу пријаве, врши директор или овлашћени запосленикод послодавца, кога директор овласти односно којем директор да овлашћење у писменом облику, на основу извођења доказа – изјавом запосленог, изјавом сведока, увиђајем, вештачењем или другим доказним радњама.

IV.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1-5. Закона о раду.

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

Члан 134.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да Запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3. Поступак пре престанка радног односа или изрицање друге мере

Члан 135.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у случају из члана 133. став 2. и 3. Колективног уговора, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 136.

Послодавац може Запосленом из члана 133. став 1. тачка 1. Колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку другу меру из члана 134. овог Колективног уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 137.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 135. овог Колективног уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 138.

Ако откаже Уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 3 месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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

Члан 139.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 133. овог Колективног уговора, 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) деловање у својству предстваника запослених у складу са Законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 140.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1. и став 2. и 3. Закона о раду, послодавац може дати запосленом у року од бмесеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2. Закона о раду, Послодавац може дати Запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђене законом.

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 141.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

Ако Послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 4. овог члана, решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања, сматра се достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 142.

До дана престанка радног односа, а најкасније у року од 30 дана рачунајући од дана престанка радног односа Послодавац је дужан да Запосленом, исплати све

не исплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања, која је Запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 143.

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

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

4. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 144.

Ако суд у току поступка утврди да је Запосленом престао радни однос, без правног основа, на захтев Запосленог одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме Запослени није радио.

Начин накнаде штете и уплате припадајућих доприноса из претходног става вршиће се у складу са чланом 191. Закона о раду.

Све што није овим колективним уговором регулисано у вези правних последица незаконитог престанка радног односа, примењиваће се одредба 191. Закона о раду.

XII - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 145.

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 запослених на неодређено време, у случајевима утврђеним у одредби члана 153. Закона о раду.

Програм је дужан да донесе послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца - директор, применом следећих критеријума:

- бољих резултата рада запослених,
- дужег радног стажа,
- дужег стажа код Послодавца,
- вишег степена стручне спреме,
- здравственог стања запослених и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног државног органа,
- броја деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању,
- губитка радне или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту не постоји могућност распоређивања на друго радно место,

- броја чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,

- броја издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени који има више издржаваних чланова породице,

- материјалних прилика породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.

Резултати рада из става 2. алинеја 1. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном овим Колективним уговором.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код Послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријуми по редоследу утврђеном у ставу 2. овог члана.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, и члана 133. став 5. тачка 1) овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину у висини једне трећине зараде зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 146.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стажа осигурања запослених који су вишак и које послове обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере);
6. средства за решавање економског и социјалног положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити оптказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. Закона о раду и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси Надзорни одбор Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ Уб, на предлог Директора.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлог републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката упућено сходно члану 156. став 1. и 2. Закона, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 147.

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

Члан 148.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона и члана 133. став 5. тачка 1. овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној у члану 158. став 2. Закона и члана 145. овог Колективног уговора.

Члан 149.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 158. став 2. Закона и члана 145. Колективног уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско – инвалидско осигурање и здравствену заштиту у складу са прописима о запошљавању.

Члан 150.

Зарадом у смислу члана 145. овог Колективног уговора сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

XIII - ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 151.

Послодавац може Запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- ради премештаја на други одговарајући, посао, због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго радно место рада код истог послодавца;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду, односно чланом 155. овог Колективног уговора.
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 152. Закона о раду, односно члана 145. овога Колективног уговора;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду, односно члана 18. овог Колективног уговора.
- у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 152.

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 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем Анекс а уговора.

Ако Запослени потпише Анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост Анекса.

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.

Члан 153.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу Решења, без понуде анекса уговора у смислу претходног члана овог Колективног уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 172. Закона о раду, не примењују се и у случају закључивања Анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о Запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује Анексом уговора на основу одговарајуће документације, без спровођења потупка за понуду Анекса у смислу члана 172. закона о раду, односно претходног члана овог Колективног уговора.

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

Члан 154.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност Послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме Запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организиран редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

Члан 155.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор, или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 160. став 1. тачка 2 овог колективног уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор на раду на одређено време.

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

XIV - ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 156.

У случају статусне промене односно промене послодавца, у складу са Законом, Послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општа акта и све уговоре о раду и они који важе на дан промене послодавца.

Члан 157.

Послодавац претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о обавезама из општег акта и уговора о раду које се преносе.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду иле се не изјасни у року од 5 радних дана од дана достављања обавештења из претходног става, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 158

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека тог рока:

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Члан 159.

Послодавац претходник и послодавац следбеник су дужни да најмање 15 дана пре промене послодавца обавесте Репрезентативни синдкат код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са Репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

XV - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 160.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог у правном лицу одлучије директор, или запослени кога он овласти.

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

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

Члан 161.

Спорна питања између Послодавца и запосленог, решавају се споразумно, а ако се они не споразумеју, спорна питања могу да изнесу пред арбитражу.

Поступак пред арбитражом покреће се на захтев синдиката код послодавца, запосленог или послодавца.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитар споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је 3 дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесу одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спора.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа Уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 162.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

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

XVI - СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 163.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 164.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 165.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дан достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 166.

Синдикат има право да буде обвештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Члан 167.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 168.

Послодавац утврђује плаћено одсуство председнику синдиката у складу са чланом 211 Закона о раду.

Члан 169.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 170.

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

Члан 171.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211 -213 Закона о раду има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са опћтим актом послодавца и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

XVII - ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 172.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 173.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења, који може трајати најдуже 1 час.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења, доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку и штрајкачки одбор који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Члан 174.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави достављањем Послодавцу одлуке о ступању у штрајк, најкасније 10 дана пре почетка штрајка и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада, који обезбеђује сигурност имовине и људи или је незаменљив услов живота и рада грађана, уколико је то Законом предвиђено.

Члан 175.

Штрајкачки одбор и Послодавац коме је најављен штрајк, дужни су да, од дана најаве штрајка и за време штрајка, покушају да споразумно реше настали спор.

Члан 176.

Штрајкачки одбор и Запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност имовине и лица и здравље људи, омогућава доношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада до окончања штрајка.

Штрајкачки одбор и Запослени који учествују у штрајку не могу спречавати Послодавца да користи средства и располаже средствима којима обавља делатност.

Штрајкачки обор и Запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 177.

Штрајк престаје споразумом страна у спору о престанку штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку су дужни да донесу нову одлуку о штрајку у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором.

Члан 178.

Минимум процеса рада, уколико је исти обавезан у складу са посебним законом, утврђује Послодавац, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана и Послодавца.

При утврђивању минимума процеса рада Послодавац је обавезан да узме у обзир мишљење запослених.

Запослени су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада, по претходном мишљењу штрајкачког одбора.

Послодавац одређује најкасније 5 дана пре почетка штрајка потребне услове за обављање минимума процеса рада.

Ако се у року из става 3, овог члана не обезбеде потребни услови, надлежни орган локалне самоуправе ће до дана одређеног за почетак штрајка, утврдити мере и начин испуњења тих услова.

Члан 179.

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са Послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Због природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана и Послодавца, запослени су дужни да за време штрајка извршавају налоге Послодавца.

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 налоге утврђене у ставу 3. овог члана

Члан 180.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним овим Колективним уговором, не представља повреду радне обавезе, те не може бити основ за отказ уговора о раду запосленом.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду.

Чланови штрајкачког одбора и запослени који учествује у штрајку који није организован у складу са

законом и овим Колективним уговором неће уживати заштиту у складу са ставом 1. и 2. овог члана.

Члан 181.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим Колективним уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменили учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу овог Колективног уговора, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање обавеза по закљученим уговорима.

Члан 182.

Члан штрајкачког одбора или учесник у штрајку који организује, води и учествује у штрајку на начин којим се угрожава безбедност лица и имовине или здравље људи или који спречава запослене који не учествују у штрајку да раде, односно онемогућава наставак рада по окончању штрајка и спречава Послодавца да користи средства и располаже средствима којима Послодавац обавља делатност, или који одбије да изврши налог послодавца издат ради одређивања и обављања минимума процеса рада, чини повреду радне обавезе за коју му се може отказати уговор о раду.

XVIII – СТУПАЊЕ НА СНАГУ

Члан 183.

Овај Колективни уговор сматра се закључени када га потпишу овлашћени представници уговорних страна а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику општине Уб".

Поступак измене и допуне овог Колективног уговора може покренути сваки од учесника у закључивању, уз обавезу обавештавања других учесника писаним путем.

XX – ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 184.

Колективни Уговор се закључује на период од три године, од дана ступања на снагу.

XXI – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 185.

Овај Колективни уговор закључује се на период од три године.

Овај Колективни уговор сачињен је у 5 (пет) истоветних примерака од којих свакој оснивачу и синдикату припада по 1 (један) примерак, а послодавцу 3 (три) примерка.

1) СИНДИКАТ

Председник Синдиката запослених у КЈП „Ђунис“ Уб

Милан Филиповић, с.р.

2) ОСНИВАЧ

Председник општине Уб

Дарко Глишић, с.р.

3) ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Саша Милићевић, с.р.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл.гласник РС“ број: 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

1. Комунално јавно предузеће „Ђунис“ УБ из Уба ул. 7. Јула бр. 11, кога заступа вршилац дужности директора, Саша Милићевић и
2. Синдикална организација Комуналног јавног предузећа „Ђунис“ УБ, коју заступа председник Милан Филиповић, донели су дана 9 октобра 2017. године:

Прилог 1.
утврђене групе послова и коефицијенти

Табеларни приказ послова по групама послова, са захтеваном стручном спремом и утврђеним коефицијентом:

Сврставање радних места, у групе послова врши се полазећи до критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту.

Критеријуми за вредновање послова јесу сложеност послова, компетентност, одговорност, аутономија у раду, пословна комуникација и нарочито ризични услови рада (рад на висини, рад возача специјалних возила, рад запослених у канализацији и сл.).

Сложеност послова јесте критеријум којим се изражава сложеност задатака, поступака и метода рада, потребан степен креативности и знања приликом извршења задатака, односно доношења одлука, као и у примени и развоју нових метода рада.

Компетентност јесте критеријум који се изражава степен стеченог формалног образовања, нова знања, вештина и способност.

Одговорност јесте критеријум којим се изражава ниво утицаја одлука на обављање послова и задатака и остваривања циљева предузећа, финансијку одговорност, нормативну одговорност, као и обим ресурса предузећа којима се управља.

Аутономија у раду јесте критеријум којим се изражава степен самосталности у раду, односно мера у којој се посао врши по усмерењима, упутствима и надзором руководиоца.

Пословна комуникација јесте критеријум којим се изражава ниво контакта у и изван предузећа и ниво значаја резултата остварене комуникације за рад предузећа.

Нарочито ризични услови рада јесте критеријум којим се изражава степен изложености ризицима по живот (рад на висини, рад у канализацији, управљање моторним возилима и сл.).

Група послова	Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Прва група послова		
Обухвата најједноставније послове, обављање једноставних рутинских задатака, уз примену основних стандардних радних процедура и упутстава, послови се обављају уз редован надзор и инструкције руководиоца. Уколико се послови из ове групе обављају уз постојање изложености ризицима по живот (помоћни радник на одржавању канализације) или је већи обим посла и отежани услови рада (помоћни радник на одржавању водовода) или рад у окружењу са опремом значајних техничко-технолошких карактеристика (радник на одржавању хигијене у водоовду). Послови из ове групе су следећи:	І или ІІ степен стручне спреме	1,00-1,17
1. Физички радник на одржавању водовода		1,17
2. Радник на одржавању хигијене		1,00-1,17
3. Чувар - портир		1,00 Напомена: у коефицијент је урачунат сменски рад
4. Чистач улице		1,00

Група послова	Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Друга група послова		
Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, Уколико се послови из ове групе обављају ван рутинских задатака и уз сложенија средства рада, исти имају већи коефицијент пр. (цвећар- вртлар обавља у одређеним даним и део послова инкасанта – контролора пијаце у Бањанима, или запослени на пословима радника на изношењу смећа, обавља и послове возача возила за превоз смећа уколико исти испуњавају услове потребне по Правилнику о организацији и систематизацији послова). Послови из ове групе су следећи:	І или ІІ степен стручне спреме, За неке послове захтевана је и ІІІ степен стручне спреме (помоћни радник у служби)	1,17-1,52

5.	Цвећар – вртлар	1,17-1,41
6.	Помоћни радник на одржавању водовода	1,17
7.	Помоћни радник на одржавању канализације	1,17
8.	Помоћни радник у служби	1,17
9.	Помоћни радник на гробљу	1,17
10.	Радник на изношењу смећа	1,17-1,52

Група послова		Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Трећа група послова			
Обухвата послове квалификованог радника, то су послови запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, послови руковања средствима рада, као и административни послови везани за неке послове из ове групе послова . Послови из ове групе су следећи:		III или IV степен стручне спреме	1,20-1,48
11.	Референт за прикључке		1,48
12.	Хемијски техничар		1,48
13.	Извршилац за стручне послове контроле бројности паса		1,48
14.	Електричар		1,41
15.	Електричар одржавања		1,41
16.	Руковалац опреме за мерење и детекцију		1,33
17.	Читач водомера		1,33
18.	Административни радник		1,33
19.	Инкасанти – контролор паркирања		1,33
20.	Водоинсталатер		1,33
21.	Инкасанти		1,33
22.	Руковалац на постројењу		1,20 Напомена: у коефицијент није урачунат сменски рад

Група послова		Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Четврта група послова			
Обухвата сложене послове средње стручне спреме или квалификованог радника у производњи и пружању комуналних услуга са специфичним средствима рада и руковођење групом радника или мањим обимом процеса рада. Послови се обављају на основу датих инструкција (радних налога) и подразумевају по правилу сопствену одговорност запосленог за њихово обављање, али могу да подразумевају и одговорност за извршење задатака у оквиру специфичне области рада. Запослени на основу општих смерница одлучују на оперативном нивоу и врше процену опција како би се дошло до најбољег решења. Послови из ове групе су следећи:		III или IV степен стручне спреме	1,52 – 1,75
23.	Пословођа одржавања водовода		1,75
24.	Возач ауто дизалице		1,61
25.	Пословођа комуналне службе		1,60
26.	Пословођа одржавања канализације		1,59
27.	Референт административних послова и организације на гробљу		1,55
27.	Пословођа зеленила, гробља и пијаца		1,52
29.	Возач цистерне за прање улица		1,52
30.	Возач специјалног возила смећара		1,55
31.	Возач камиона до 3 тоне		1,52
32.	Возач погребног возила - гробар		1,52
33.	Шеф возног парка		1,60
34.	Аутомеханичар – руковаоц грађевинском машином		1,60
35.	Возач цистерне за превоз воде		1,55
36.	Аутомеханичар – возач		1,55
37.	Руковаоц машином комуналне хигијене		1,52
38.	Радник на одржавању хлорне опреме		1,52
39.	Електричар јавне расвете		1,52
40.	Инкасанти - контролор пијаце		1,52

Група послова	Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Пета група послова		
Обухвата сложене послове средње стручне спреме односно више и високе стручне спреме, административног карактера, који укључују обраду података за све делатности и организационе целине у предузећу. Послови се обављају на основу датих инструкција и подразумевају по правилу сопствену одговорност запосленог за њихово обављање. Обављањепослова подразумева остваривање контаката унутар предузећа, изузетно и изван оквира предузећа ради размене информација и захтева развијене вештине комуникације Послови из ове групе су следећи:	IV степен стручне спреме Односно VI или VII стручне спреме	1,52 – 1,87
41. Администратор на пословима контроле наплате паркирања		1,88
42. Књиговођа билансиста		1,80
43. Ликвидатор		1,80
44. Контиста – финансијски књиговођа		1,75
45. Фактуриста књиговођа анал. купаца		1,53-1,75
46. Референт обрачуна зарада		1,68
47. Референт административних послова и продаје на гробљу		1,61
48. Набављач		1,61
49. Магационер		1,60
50. Инкасант –фактуриста		1,53
51. Секретарица		1,53
52. Референт општих и правних послова		1,52
43. Благајник		1,52

Група послова	Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Шеста група послова		
Обухвата сложене послове средње стручне спреме односно више и високе стручне спреме, административног карактера, који укључују обраду података за све делатности у оквиру организационих целина у предузећу, послове анализе и контроле процеса рада, као и послове организационог карактера. Послови се обављају на основу датих инструкција и подразумевају по правилу сопствену одговорност запосленог за њихово обављање. Обављање послова подразумева остваривање контаката унутар предузећа, изузетно и изван оквира предузећа ради размене информација и захтева развијене вештине комуникације. У ову групу послова улазе и послови организационог карактера, где је захтевана нижа стручна спрема у односу на послове организационог карактера (из наредне групе послова) где је захтевана већа стручна спрема, затим послови организационог карактера чије се делатности финансирају из субвенција буџета, за разлику од послова организационог карактера који се финансирају од прихода (сопствених средстава) и сл. Послови из ове групе су следећи:	IV степен стручне спреме Односно VI или VII стручне спреме	1,88 – 2,25
54. Шеф послова одржавања приобаља и водотокова другог реда		2,25
55. Лице за односе са јавношћу		2,25
56. Лице за безбедност и здравље на раду		2,25
57. Самостални референт плана и анализе		2,25
58. Инжењер електро одржавања		2,25
59. Самостални референт за пдв и електронско плаћање		2,05
60. Руководилац службе јавних паркиралишта		2,05
61. Шеф службе одржавања јавне расвете		1,88

Група послова	Захтевана стручна спрема	Коефицијент
Седма група послова		
Обухвата сложене послове високе стручне спреме, који подразумевају стручно вођење процеса рада, анализе и контроле и руковођење процесом рада, припреми стручних предлога и послови на унапређењу процеса рада. Послови подразумевају висок ниво стручности, иновативности у раду, дефинисање и проверу опција, тумачења и процену у процесу одабира и анализе релевантних информација уз укључивање различитих појединаца и тимова. Послови најчешће подразумевају одговорност за руковођење предузећем или	VII стручне спреме	2,62-2,76

<p>организационим деловима које спроводе стратешке циљеве предузећа, али могу да подразумевају руковођење или учествовање у стручним тимовима запослених који доносе најзначајније одлуке из делатности предузећа. Обављање послова подразумева остваривање контакта са различитим организацијама у земљи, а понекад и у иностранству који резултирају преузимање обавеза за организацију и захтева висок ниво вештина комуникације и преговања.</p> <p>Послови из ове групе су следећи:</p>			
62.	Руководилац комерцијалне службе		2,76
63.	Руководилац службе општих и правних послова		2,76
64.	Руководилац за производњу и дистрибуцију воде		2,76
65.	Руководилац службе за детекцију кварова – инжењер машинског одржавања		2,76
66.	Руководилац службе одржавања водовода и канализације		2,76
67.	Руководилац комуналне хигијене		2,76
68.	Руководилац службе зеленила, гробља и пијаца		2,76
69.	Шеф рачуноводства		2,62
70.	Руководилац службе зоохигијене		2,62

Група послова	Захтевана стручна спрема	Коефицијент	
Осма група послова			
<p>Обухвата сложене послове високе стручне спреме, који подразумевају стручно вођење процеса рада, анализе и контроле и руковођење процесом рада, припреми стручних предлога и послови на унапређењу процеса рада. Послови подразумевају висок ниво стручности, иновативности у раду, дефинисање и проверу опција, тумачења и процену у процесу одабира и анализе релевантних информација уз укључивање различитих појединаца и тимова.</p> <p>Послови најчешће подразумевају одговорност за руковођење предузећем, односно већим бројем организационих делова које спроводе стратешке циљеве предузећа, али могу да подразумевају руковођење или учествовање у стручним тимовима запослених који доносе најзначајније одлуке из делатности предузећа. Обављање послова подразумева остваривање контакта са различитим организацијама у земљи, а понекад и у иностранству који резултирају преузимање обавеза за организацију и захтева висок ниво вештина комуникације и преговања.</p> <p>Послови из ове групе су следећи:</p>	VII стручне спреме	2,97	
71.	Технички директор		2,97

1) СИНДИКАТ

Председник Синдиката запослених у КЈП „Ђунис“ УБ

Милан Филиповић, с.р.

2) ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Саша Милићевић, с.р.

С а д р ж а ј

39.	Одлука о образовању и именовању чланова Жалбене комисије општине Уб	1
40.	Одлука о доношењу Процене угрожености од елементарних и других непогода Општине Уб	1
41.	Одлука о доношењу Плана заштите и спасавања у ванредним ситуацијама Општине Уб	1
42.	Одлука о одређивању овлашћених и оспособљених правних лица за заштиту и спасавање у општини Уб	2
43.	Закључак о прихватању предлога Колективног уговора Комуналног јавног предузећа "Ђунис" Уб	2
44.	Колективни уговор за КЈП "Ђунис" Уб	3