

JKП 3 Октобар Бор

На основу чл. 241. и 247. Закона о раду ("Сл. гласник РС," бр. 24/05, 61/05,54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - Одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење) и чл. 106. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Сл. гласник РС" бр. 30/21 и 1/24), Градоначелник Града Бора, Самостални синдикат - Синдикална организација Самосталног синдиката Јавног комуналног предузећа "3. октобар" Бор, Синдикат "Независност" JKП "Трећи октобар" Бор и в.д.директора Јавног комуналног предузећа "3. октобар" Бор, закључују :

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ "3.ОКТОБАР" БОР

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и по основу рада запослених у Јавном комуналном предузећу "3. октобар" у Бору (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених, зараде, накнаде зараде и остала лична примања запослених, накнада штете, услови за рад синдиката, учешће у управљању, престанак радног односа и штрајк запослених.

Оснивач Послодавца је Град Бор.

Запослени је лице које је у складу са Законом о раду засновало радни однос са Послодавцем. Послодавац је Јавно комунално предузеће "3. октобар" Бор (у даљем тексту: Послодавац) које је основано за обављање комуналних делатности од интереса за град Бор, у складу са одлуком Оснивача.

Репрезентативни синдикати су Самостални синдикат - Синдикална организација Самосталног синдиката Јавног комуналног предузећа "3. октобар" Бор и Синдикат "Независност" JKП "Трећи октобар" Бор (у даљем тексту: репрезентативни синдикати).

Члан 2.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава Послодавца, иста може да обезбедити Оснивач, у складу са општим актом, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, која нису уређена овим колективним уговором и уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије(у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

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

Члан 4.

Овај колективни уговор се примењује на све запослене код Послодавца, осим на директора Послодавца, чија се права, обавезе и одговорности уређују Законом о раду, Статутом ЈКП „3. октобар“ Бор као и уговором о раду који закључују директор и Надзорни одбор Послодавца.

Члан 5.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, на њихове захтеве, достави опште акте којима се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеним представницима репрезентативних синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите права запослених.

II РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене Законом о раду и Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца. Правилник из става 1. овог члана доноси Послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Запослени заснива радни однос закључењем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови рада и обавезе у односу на права и услове утврђене Законом о раду, Посебним колективним уговором и овим колективним уговором.

Пробни рад

Члан 7.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад у трајању од:

- три месеца за послове за чије је обављање утврђен VII степен стручне спреме,
- два месеца за послове за чији је обављање утврђен VI, V и IV степен стручне спреме
- један месец за остале послове

Приправници

Члан 8.

На послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду од 80% зараде утврђене за послове за које се оспособљава као и сва друга права из радног односа у складу са Законом о раду, овим колективним уговором и уговором о раду.

Приправник полаже приправнички испит пред Комисијом за полагање приправничког испита.

Комисију за полагање приправничког испита именује директор Послодавца, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке у односу на школску спрему и струку приправника који полаже приправнички испит.

Након положеног приправничког испита приправник се распоређује на послове за које се током приправничког стажа оспособљавао у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

У случају да не положи приправнички испит приправнику престаје радни однос.

Измена уговорених услова рада

Члан 9.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада Анексом уговора о раду у случајевима предвиђеним у члану 171. Закона о раду, односно на послове за чије је обављање потребна иста врста и степен стручне спреме и уколико се код послодавца за тим указала потреба.

Послодавац доставља запосленом писмену понуду за закључивање Анекса уговора раду. Уз понуду за закључивање уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за писмену понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање Анекса уговора о раду у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање Анекса уговора о раду ако се не изјасни у наведеном року.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање Анекса уговора о раду, задржава право да пред Основним судом у Бору у року од 60 дана од дана закључивања и потписивања Анекса уговора о раду оспорава законитост истог.

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 о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 6. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Члан 10.

Запослени може бити премештен у друго место рада у складу са одредбама члана 173. Закона о раду.

Члан 11.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца у складу са одредбама члана 174. Закона о раду.

Члан 12.

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

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

III РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА

Радно време

Члан 13.

Радно време запослених износи 40 часова недељно (пуно радно време).

Радни дан траје осам часова, а радна недеља пет радних дана.

Запослени раде једнократно и у сменама.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Послодавца одлуком коју објављује на огласној табли Послодавца.

Решење о прерасподели радног времена доноси директор Послодавца у случају указане потребе организације рада, бољег коришћења средстава рада, рационалнијег коришћења радног времена, сезонских послова и потребе извршења послова у одређеним роковима.

Одмор у току рада

Члан 14.

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дванаест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и не може се користити на почетку и крају радног времена.

Време коришћења одмора у току рада одређује директор.

Годишњи одмор

Члан 15.

Запослени стиче право на годишњи одмор у складу са Законом о раду.

Запосленом се дужина годишњег одмора у свакој календарској години утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1) По основу доприноса на раду на предлог руководиоца организационе јединице
- за остварене изузетне резултате до 5 радних дана

2) По основу радног искуства
- до 5 година рада проведеног у радном односу 2 радна дана

- од 5 до 10 година рада проведеног у радном односу 3 радна дана

- од 10 до 15 година рада проведеног у радном односу 4 радна дана

- од 15 до 20 година рада проведеног у радном односу 5 радних дана

- од 20 до 25 година рада проведеног у радном односу 6 радних дана

- од 25 до 30 година рада проведеног у радном односу 7 радних дана

- преко 30 година рада проведеног у радном односу 8 радних дана

3) По основу стручне спреме, за послове за које се захтева
- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана,

- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 4 радна дана,

- за средње образовање у трајању од четири године - 3 радна дана,

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 2 радна дан;

4) По основу услова рада

- за послове са повећаним ризиком, према Акту о процени ризика

на радном месту и радној околини код Послодавца.....	3 радна дана
- за рад у сменама	1 радни дан
5) По основу здравственог и социјалног статуса	
- запосленом који, у складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, има статус особе са инвалидитетом	2 радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним или више деце до 14 година	4 радна дана
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	5 радних дана

Под чланом уже породице у смислу става 2. тачка 5) алинеја 3. овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељи, усвојеник, старатељ и хранитељи.

Члан 16.

Укупно трајање годишњег одмора за календарску годину, утврђено у складу са Законом о раду и критеријумима из члана 13. овог колективног уговора не може бити дуже од 30 радних дана. Изузетно, од става 1. овог члана, запослени (мушкарац) са 30 година радног стажа и запослена (жена) са навршених 30 година радног стажа– имају право на годишњи одмор у трајању до 35 радних дана.

Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада уз накнаду зараде, у току календарске године до седам радних дана, у следећим случајевима:

1. склапања брака.....	5 радних дана
2. порођаја супруге запосленог или усвојења детета.....	5 радних дана
3. склапања брака или порођаја другог члана уже породице	3 радна дана
4. смрти члана уже породице	5 радних дана
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног или ванбрачног друга запосленог	5 радних дана
6. отклањања последица елементарне непогоде.....	3 радна дана
7. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места	2 радна дана
8. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место	4 радна дана
9. давања коштане сржи.....	5 радних дана
10. теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи	5 радних дана
11. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....	7 радних дана
12. учествовања на спортским и радно – производним такмичењима	до 5 радних дана
13. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.....	3 узастопна дана
14. полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	до 6 радних дана
15. отклањање последица у домаћинству запослених изазваних вишом силом	3 радна дана
16. срсна слава	1 радни дан

17. полазак детета у први разред основне школе 1 радни дан

Чланови уже породице из става 1. овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељи, усвојеник, старатељ и хранитељи.

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, ступања у брак, смрти под тачкама 4) и 5) и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број од седам радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Неплаћено одсуство

Члан 18.

У изузетним случајевима као што су лични и породични разлози запосленог, неплаћено одсуство може трајати максимално до 90 дана у току календарске године, када директор Послодавца оцени да то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства са рада, запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада.

IV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 19.

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

Члан 20.

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

Члан 21.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 22.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 23.

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

Члан 24.

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

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је распоређен, све док се те мере не обезбеде;
- 2) ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је Послодавац распоредио;
- 4) ноћу, ако би према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
- 5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 25.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. Овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавцу, нити чини повреду радне обавезе, има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Послови са повећаним ризиком

Члан 26.

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

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

Члан 27.

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

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

Члан 28.

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

Члан 29.

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

Члан 30.

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 31.

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

Представници запослених за безбедност и здравље на раду бирају се и именују од стране репрезентативних синдиката и од стране Послодавца тако да већински репрезентативни синдикат именује два представника, мањински синдикат једног представника и два представника именује Послодавац.

Члан 32.

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

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

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

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

Члан 33.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 34.

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

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са Колективним уговором.

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

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

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

Члан 39.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено

одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

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

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

Члан 40.

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

Одбор за безбедност и здравље

Члан 41.

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

Одбор има 5 чланова који су именовани у складу са чланом 31. Колективног уговора. Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикат.

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

Председник Одбора бира се на првој седници Одбора већином гласова од укупног броја чланова. Одбор доноси Пословник о раду којим ближе уређује начин свог рада.

Члан 42.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 43.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку.

Члан 44.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду. Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 45.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње. Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 46.

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

Члан 47.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности. Висину премије осигурања утврђује директор Послодавца уз прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 48.

У циљу превенције радне инвалидности Послодавац може да издваја средства у складу са програмом пословања у висини од 0,1% масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката. За учешће у финансирању културних и спортских такмичења Послодавац може да месечно уплаћује средства на посебан рачун репрезентативних синдиката код Послодавца у висини од 0,05% од укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 49.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

V ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 50.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором, овим колективним уговором и Програмом пословања Послодавца на који сагласност даје Оснивач.

Овим колективним уговором утврђују се елементи за одређивање зараде и начин утврђивања исплате зараде.

Члан 51.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.),
- других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом из става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором и овим колективним уговором.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 52.

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

- основне зараде,
- увећане зараде,
- зарада за радни учинак - резултати рада запосленог.

Основна зарада

Члан 53.

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада,

Вредност посла - коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се у складу са месечном масом средстава за зараде, према годишњем програму пословања Послодавца.

Члан 54.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

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

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

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.
Сви послови утврђени су и разврстани у 19 категорија са коефицијентима послова и то:

- 5,20 за директора Предузећа;
- 4,20 за техничког директора;
- 4,00 за руководиоца сектора економских послова, руководиоца сектора кадровских, општинских и правних послова, инжењера за саобраћај и инжењера за машинство;
- 3,60 за стручног сарадника за јавне набавке и руководиоца послова управљања комуналним отпадом;
- 3,40 за интерног ревизора Предузећа, стручног сарадника за безбедност и здравље на раду, руководиоца РЈ "Гробље", стручног сарадника за екологију и комерцијалне послове, стручног сарадника за електромашинско одржавање, комуналну и грађевинску оперативу, руководиоца зоохигијенске службе, стручног сарадника за правне послове, стручног сарадника за унапређење и одржавање јавних зелених површина, руководиоца комерцијалне службе и доктора ветерине;
- 3,30 за руководиоца послова уређења и одржавања паркова, зелених и рекреационих површина и руководиоца послова одржавања возног парка;
- 3,10 за шефа књиговодства;
- 3,00 за администратора за праћење и реализацију уговорених послова;
- 2,80 за пословођу послова уређења и одржавања паркова, зелених и рекреационих површина, пословођу РЈ "Гробље", пословођу РЈ "Пијаце", пословођу РЈ "Зеленило" – делатност одржавања парковских реквизита и референта за против-пожарну заштиту, пословођу Зоохигијенске службе, пословођу РЈ „Чистоћа“- извоз смећа и пословођу РЈ "Чистоћа"- уређење јавних површина;
- 2,70 за референта за праћење магацинског пословања и контролу возног парка, референта за финансијско и материјално књиговодство и референта за обрачун зарада и накнада зарада;
- 2,50 возача теретног-комуналног возила, руковоаоца радним машинама, аутомеханичара, аутоелектричара, бравара, вариоца и вулканизера;
- 2,35 за административног радника у Зоохигијенској служби, референта продаје и благајничког пословања, администратора уноса и обраде података, референта за радне односе, административног радника, администратора – благајника, техничара Зоохигијенске службе, техничара РЈ "Зеленило", техничара РЈ „Чистоћа“ и техничара РЈ „Гробље“
- 2,30 за возача моторног возила у Зоохигијенској служби, возача погребног возила, возача трактора, техничара РЈ „Пијаце“, радника у радионици и радника на одржавању парковских реквизита;
- 2,20 за продавца, магационера, радника на одржавању гробља, оператера моторних возила и радних машина, радника на аутосмећару и грађевинског радника;
- 2,10 за радника на аутоподизачу, руковоаоца ситне механизације и перача улица;
- 2,00 за секретарицу директора, радника у Зоохигијенској служби и домара;
- 1,90 за курира;
- 1,80 за радника на одржавању зеленила и хигијеничара јавних површина;
- 1,60 за хигијеничара службених просторија, радника на одржавању хигијене паркова и дечијих игралишта, хигијеничара јавног ВЦ-а на Робној пијаци, радника на одржавању хигијене Робне пијаце, дежурног диспечера и сменског чистача пијаце.

Увећана зарада

Члан 55.

Запослени има право на увећану зараду:

1. за рад на дан државног или верског празника, који је нерадни дан – за 110% од основице;
2. за ноћни рад (између 22.00 и 06.00 часова наредног дана) – за 26% од основице;
3. за рад недељом – за 15% од основице;
4. за прековремени рад – за 26 % од основице;
5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,5% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена чланом 53. овог колективног уговора.

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

Зарада за радни учинак

Члан 56.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

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

Члан 57.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати по основу оствареног радног учинка већег од стандардног највише за 20%, односно умањити за највише 20% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

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

Минимална зарада

Члан 58.

Услед поремећаја пословања Послодавца, и то пословања са губитком и недостатка посла, Надзорни одбор Послодавца уз учешће репрезентативних синдиката може донети одлуку о увођењу минималне зараде, у временском периоду предвиђеним Законом о раду.

Накнада зараде

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% од основице за обрачун накнаде утврђене Законом о раду и то у следећим случајевима:

- 1) за време коришћења годишњег одмора,
- 2) коришћења плаћеног одсуства,
- 3) одсуствовања у дане државног и верског празника- који су по закону нерадни,
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено,
- 5) присуствовања седницама државних органа, органа локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код Послодавца, органа синдиката и савеза синдиката,
- 6) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код Послодавца,

Запослени има право на накнаду зараде у висини од најмање 70% од основице за обрачун накнаде утврђене Законом о раду за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног 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.

Члан 60.

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест 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.

Накнада трошкова

Члан 61.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају на удаљености до 45 км од пословног седишта Послодавца, сразмерно броју дана проведених на раду;
- 2) дневницу за време проведено на службеном путу у земљи за исхрану и лични превоз до места путовања (у висини цене карте у јавном саобраћају) одређеној одлуком послодавца до висине неопорезивог износа;
- 3) дневнице за службено путовање у иностранство у складу са уредбом којом се уређује ово право за државне службенике и намештенике;
- 4) од 3% од просечне зараде у привреди Републике Србије на име дневне накнаде за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак), ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) месечна накнада за трошкове исхране у току рада износи 10% од просечне зараде у Републици Србији објављене у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, а најмање 250,00 динара са припадајућим порезима и доприносима, почев од исплате у 2025. години;
- 6) за коришћење годишњег одмора (регрес), са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину. Годишњи износ регреса, утврђен на овај начин увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи под условом да је место до којег је обавио то путовање удаљено најмање 80 км у једном правцу од пословног седишта Послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30 % цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 62.

Дневница за службени пут у земљи и иностранству, као и накнада за трошкове превоза и смештаја, може се исплатити и лицу које није у радном односу код Послодавца, ако је то лице ангажовано од стране Послодавца ради обављања одређеног посла, односно вршења функције за потребе Послодавца.

Члан 63.

Пун износ дневница за службено путовање остварује се за време од 12 до 24 сата проведено на службеном путу, као и за остатак времена дужи од 12 часова.

Половина износа дневница за службено путовање остварује се за 8 до 12 сати проведених на службеном путу.

Запослени и друга лица која су остварила право на дневнице дужна су да у року од три дана након повратка са службеног пута поднесу Послодавцу уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Друга примања

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

-отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог које је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

- накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице у случају смрти запосленог или запосленом у случају смрти члана уже породице, у висини неопорезивог износа,

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, према општим правилима одговорности за штету.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

Члан 65.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) рођења детета;
- 2) дуже или теже болести запосленог и члана његове уже породице;
- 3) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог и члана његове уже породице;
- 4) здравствене рехабилитација запосленог;
- 5) настанка теже инвалидности запосленог;
- 6) набавке лекова за запосленог и члана уже породице.
- 7) ублажавања последица елементарних или других непогода

Висина помоћи у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) овог члана утврђује се у висини просечене месечне нето зараде у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2), 3), 4), 5), и 6) овог члана признаје се на основу уредне документације највише до висине неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

Висина помоћи у току године у случају утврђеним у ставу 1. тачка 7) утврђује се и процењује на основу записника надлежног органа.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 3), 4) и 6) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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

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

Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 60.000,00 динара, без пореза и доприноса, почев од исплате за 2025. годину.

Износ у висини од 60.000,00 динара је замена за износ од 41.800,00 динара која је прописана чланом 67. став 6. Посебног колективног уговора.

Члан 66.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог, до 15 година живота, поклон за Нову годину - у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са општим актом.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена - 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Члан 67.

Запослено лице има право на јубиларну новчану награду за 10, 20, 30 и 40 година.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40 година непрекидног рада код Послодавца.

Јубиларна награда ће се исплаћивати на следећи начин:

- за 10 година рада – једна просечна месечна нето зарада по запосленом у Републици Србији;

- за 20 година рада – једна и по просечна месечна нето зарада по запосленом у Републици Србији;

- за 30 година рада – две просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији;

- за 40 година рада – две и по просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се просечна месечна зарада без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Јубиларна награда исплатиће се у години у којој запослени стиче право.

Члан 68.

Послодавац може у складу са расположивим средствима да једанпут у току године исплати запосленом зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у Републици Србији у месецу у коме се зајам исплаћује. Висина зајма који се одобрава одређује се у зависности од способности запосленог да врати одобрени зајам, као и финансијских могућности послодавца за одобравање зајма. Одлуку о одобравању зајма доноси директор послодавца. Враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам. Исплата позајмице може се дати само запосленом који је запослен на неодређено време у Предузећу.

Рокови за исплату зараде

Члан 69.

Зарада запосленог исплаћује се у два дела.
Исплата аконтације зараде за претходни месец врши се најкасније до 15. у текућем месецу.
Коначна исплата зараде за претходни месец врши се најкасније до задњег дана у месецу.

VI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 70.

Запослени не може да ради послове из делатности Послодавца у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији Републике Србије, без сагласности Послодавца.
Ако запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да надокнади штету Послодавцу.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 71.

У складу са законом и овим уговором, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.
Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 72.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.
Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.
Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 73.

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

Члан 74.

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

Члан 75.

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

Члан 76.

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

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

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

Члан 77.

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

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

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

Члан 78.

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 79.

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

VIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 80.

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

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

Члан 81.

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

Члан 82.

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

Члан 83.

Послодавац је дужан да:

- 1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди код Послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
 - 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.
- Репрезентативни синдикати код Послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 84.

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

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

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

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

Члан 85.

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

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада код Послодавца и на положај запослених (Статут Послодавца, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 86.

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

Члан 87.

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

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење службеног аутомобила, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) канцеларију са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;

- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града-општине, гране) у складу са Статутом највишег органа синдиката;
- 6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја и завршног рачуна.

Члан 88.

Општим актом или споразумом Послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство. Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника Посебног колективног уговора у вишим органима и телима и то: председник, члан републичког синдиката, као и председник, односно члан покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 150 чланова и по пет часова месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 89.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

IX УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 90.

Представнике запослених у Надзорни одбор именује и разрешава Скупштина града Бора у складу са законом и Статутом Послодавца. У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката. Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, предлог запослених ће се достављати Оснивачу на предлог репрезентативног синдиката који има највећи број чланова. Резултати гласања за избор члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно се објављују на огласној табли и на сајту JKП „3.октобар“ Бор.

Члан 91.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Члан 92.

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима омогући да у току године, у радно време организује састанке синдиката са запосленима (Зборове) који на годишњем нивоу износи највише 12 часова, под условом да то не ремети процес рада.

Репрезентативни синдикати имају право да истичу обавештења у просторијама Послодавца на огласним таблама и другим предвиђеним местима.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказ од стране запосленог

Члан 93.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца

Члан 94.

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

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

1. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
2. онемогућавање реперезентативног синдиката да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог.

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

- 1) ако се крајње немарно односи према средствима рада, документацији Послодавца;
- 2) ако неоправдано изостане са посла три радна дана у месецу или пет радних дана у току календарске године;
- 3) ако својим понашањем омета друге запослене да раде;
- 4) ако не поштује радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини и понашању запослених на раду, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

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

Члан 95.

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

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на

послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини и понашању запослених на раду, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у Дом здравља Бор.

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

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

Члан 96.

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

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

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

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

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

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

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

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог, у наредна три месеца прати рад запосленог, доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору и репрезентативном синдикату.

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

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

Члан 97.

Запослени коме је Послодавац отказао уговор о раду по основу члана 96. Колективног уговора, има право да остане на раду (отказни рок) још :

- 8 дана - ако има до 10 година стажа осигурања,

- 15 дана - ако има до 20 година стажа осигурања,
- 30 дана - ако има преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду. Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини његове основне зараде увећане за минули рад.

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

Члан 98.

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа, при чему се запосленом указује да ће му се отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 99.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду;
- 6) ако запослени болује од тешке или неизлечиве болести, која се утврђује на основу медицинске документације издате од стране референтне здравствене установе

XI ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 100.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором.

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

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружа производе и услуге које су незамењљив услов живота и рада.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора и Посебног колективног уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

JKП 3 Октобар Бор

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку.

XII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 101.

Овај колективни уговор закључен је на период од три године.
Учесник овог колективног уговора може доставити другим учесницима иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.
Учесници су дужни да започну са преговорима најкасније у року од 10 дана од дана достављања иницијативе из става 2. овог члана.

Члан 102.

Ако дође до промене околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности из овог колективног уговора, учесници су обавезни да приступе преговорима за његову измену.

Члан 103.

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

За Град Бор
републички Град Бор,
Милан Миликић, дипл.инж.
Број: 118-1/2024-III/0
Бор, 07.10.2024. године

За Самостални Синдикат
Синдикална организација
JKП "3.октобар" Бор
Председник,
Боран Јовић
Синдикална организација
JKП "3.октобар" Бор
Број: 1
Бор, 07.10.2024. године

За JKП "3.октобар" Бор
В.д. директор-а,
Ненад Крачуновић, дипл.инж.
Јавно комунално предузеће
"3.октобар" Бор
Број: 1686
Бор, 07.10.2024. године

За Синдикат "Независност"
Овлашћени представник,
Данијела Радосављевић
D. Radosavljevic
Синдикат "Независност"
Број: 8
Бор, 07.10.2024. године

Овај колективни уговор објављен је
на огласној табли предузећа дана 08.10.2024. год