



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ КИКИНДА

Година 50.

дана 24.02.2015. године

Број: 6.

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

2.

На основу одредбе члана 3, 245, 246. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) у складу са одредбама члана 1. Закона о платама у државним органима и јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 34/01, 62/06, 63/06, 116/08, 92/11, 99/11, 10/13, 55/13 и 94/14) и чл. 51. тачка 17. Статута општине Кикинда („Сл. лист општине Кикинда“ пречишћен текст, 2/08, 19/08, 26/08, 7/09, 18/09, 7/10 и 39/12) председник општине Кикинда и овлашћени представник репрезентативних синдиката запослених у установама културе и физичке културе чији је оснивач Општина Кикинда, дана 24.02.2015. године закључили су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ И ФИЗИЧКЕ КУЛТУРЕ ОПШТИНЕ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2015-2017 ГОДИНА

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Колективног уговора

Члан 1.

Посебним колективним уговором за установе културе и физичке културе општине Кикинда (у даљем тексту: колективни уговор) у складу са законом и Посебним колективним уговором чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина Војводина и лединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 10/2015) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у установама културе и физичке културе чији је оснивач општина Кикинда (у даљем тексту: Установе) као и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Члан 2.

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

Члан 3.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора су Установе које је основала Скупштина општине.

Члан 4.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом, уређују се следећа питања:

права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодавца,
заснивање радног односа,
радно време,
одмори и одсуства,
заштита запослених,
стручно усавршавање,
зарада, накнаде зараде и друга примања,
забрана конкуренције,
накнада штете,
престанак радног односа,
остваривање и заштита права запослених,
синдикат запослених,
поступак закључивања овог Колективног уговора и међусобни односи учесника овог Колективног уговора,
друга питања од значаја за запослене и послодавца

2. Однос закона, општег акта, овог Колективног уговора и другог општег акта послодавца и Уговора о раду

Члан 5.

Колективни уговор и правилник о раду (у даљем тексту: општи акт) и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Члан 6.

Ако општи акт и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и општим актом, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

члан 7.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених општим, односно посебним колективним уговором који обавезује тог послодавца.

Члан 8.

Права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца (у даљем тексту: општи акт послодавца).

Члан 9.

Правилником о раду у случајевима утврђеним законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

Правилник о раду доноси Управни одбор.

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 10.

Запослени 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 право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

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

Члан 11.

Запослени је дужан:

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

Члан 12.

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима при закључивању колективних уговора.

Представник запослених због активности у раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада због своје активности, ако поступа у складу са законом и Колективним уговором или другим општим актом послодавца.

Члан 13.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим и колективним уговором у јавном предузећу и уговором о раду,
- запосленом у складу са законом, општим актом и другим прописима, обезбеди услове рада заштите живота и здравља на раду,
- запосленог, пре ступања на рад, упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и аката послодавца, о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
- запосленом обезбеди обављање послове утврђених Уговором о раду,
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом, општим актом и Уговором о раду.

Члан 14.

Лице које тражи запослење код послодавца и запослени код послодавца, под условима из закона, не могу се стављати непосредно и посредно у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, језик, расу, боју, старост, сексуално опредељење, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, трудноћу, здравствено стање и инвалидност, политичка и друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 15.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и које

испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о систематизацији радних места.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се организациони делови, врста посла, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

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

Особа са инвалидитетом заснива радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 16.

Пре закључивања уговора о раду, лице које се запошљава дужно је да послодавца обавести о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот или здравље других лица.

Лице које се запошљава дужно је да послодавцу, приликом заснивања радног односа, достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад и то како општих услова из члана 15. овог Колективног уговора, тако и посебних услова из акта о систематизацији радних места.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће нити претходном (бланко) изјавом о отказу уговора од стране запосленог.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

2. Уговор о раду

Члан 17.

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 закључује се 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 директор установе или лице које он овласти.

Члан 18.

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 19.

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

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

Члан 20.

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) елементе 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. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, 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 и општег акта.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, у складу са законом.

3. Ступање на рад

Члан 21.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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.

Члан 22.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом, односно његову фотокопију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом радном месту, у зависности од тога где запослени или ангажовано лице ради.

4. Пробни рад

Члан 23.

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

Актом о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад може трајати најдуже 6 месеци и за време истог послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком од пет дана.

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

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац због неодговарајућих стручних и радних способности може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Комисија, коју именује директор. Чланови Комисије морају имати исти степен и врсту стручне спреме, као запослени чије се способности проверавају.

5. Радни однос на одређено време

Члан 24.

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 пет 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. тач. 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 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 25.

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

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само 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 26.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се послови са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да путем огласне табле обавести запослене и синдикат о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

8. Приправници

Члан 27.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено актом о систематизацији радних места.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се радни однос може засновати са приправником.

Члан 28.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено или на одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим Колективним уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Члан 29.

Уговором о раду између послодавца и приправника утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самостални рад по оцени послодавца оспособљен за самосталан рад.

Директор одлучује о начину полагања приправничког испита, а чланови комисије пред којом приправник полаже приправнички испит, морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник, а ако таквих лица нема код послодавца, исти се могу обезбедити из реда запослених у другом предузећу или установи.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

На основу резултата показаних на приправничком испиту, послодавац или комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

О полагању стручног испита издаје се уверење у року од 5 дана од дана када је приправник положио испит. Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао, датум полагања испита, успех на испиту и потпис послодавца.

Члан 30.

Приправнички стаж траје 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.

Приправнички стаж се продужава за време које је приправник био одсутан са рада (боловање, одсуства и сл.) ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 31.

По заснивању радног односа, послодавац је дужан да приправника уведе у послове на којима треба да ради, а приправник је дужан да поступа по упутствима послодавца и да се придржава закона, општих аката и уговора о раду.

Члан 32.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос код послодавца у складу са законом и уговором о раду.

Сматра се да приправник није положио приправнички испит ако се не појави на испиту или ако полагање не пријави најмање месец дана пре истека приправничког стажа.

3. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 33.

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.

Време приправности уређује се одлуком директора.

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

1. Пуно радно време

Члан 34.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а за запослене млађе од 18 година најдуже 35 часова недељно.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима послодавца и органа управљања установе.

2. Непуно радно време

Члан 35.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 36.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним Правилником о систематизацији радних места на којима поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду и средствима и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном утицају услова рада, а највише 10 часова недељно.

4. Прековремени рад

Члан 37.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

4.1. Више силе

- елементарне непогоде (земљотрес, поплава, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака, снежна мећава, ниске температуре и др.), која је наступила или непосредно предстоји,

- пожар, експлозија, јонизујуће зрачење и већи изненадни кварови на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима,

- епидемија или зараза које доводе у опасност животе или здравља људи или у већем обиму угрожавају биљни фонд и друга материјална средства,

- загађивање воде, намирница и других предмета за људску исхрану у већем обиму,

- саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална средства већег обима.

4.2. Изненадног повећања обима послова:

- потребе да се без одлагања изврши одређени посао који се по прописима или наређењу надлежног државног органа мора извршити у одређеном року,

- када је неопходно да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одустајање или прекидање нанело материјалну штету,

☐ када је неопходно да се заврше одређени неодложни монтажни и ремонтни радови, технолошки процес и друге сложене операције,

- да се саобраћајно средство доведе до места опредељења или предузму неодложне мере за безбедност саобраћаја, путника робе и слично.

4.3. У другим случајевима када је неопходно:

- да се у одређеном року заврши посао који није планиран,

- да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје,

- да се отклони квар на средствима за рад или мрежи и уређајима,

- да се заврше одређени стручни послови који не могу да се изврше у року, а ови послови не трпе одлагање, јер то налажу законски прописи или су наложени од стране надлежних органа,

- када се трајање због технолошке сложености и природе посла није могло предвидети у моменту уговарања рока завршетка посла,

- када посао није могао да се заврши у року због недостатка погонске енергије за чије обезбеђење није одговоран послодавац,

- када посао није могао да се заврши у року због недостатка репроматеријала за чије обезбеђење није одговоран послодавац и

- ради указивања помоћи другом послодавцу кога је задесила несрећа услед више силе или таква несрећа непосредно предстоји.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он овласти.

5. Распоред радног времена**Члан 38.**

Радна недеља траје по правилу 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Члан 39.

Изузетно од претходног члана ако се рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла организације рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

О распоред радног времена, а нарочито на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова, послодавац доноси писану одлуку о распореду радног времена, у складу са потребама процеса рада.

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

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

Код послодавца код кога 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 става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 40.

Радно време запослених који имају статус уметника утврђен уговором о раду чини ефективно радно време и време за личну припрему.

Ефективно радно време чини време заједничке припреме на пробама, време представе, концерта и програма.

Ефективно радно време код музичко сценских уметника чине службе у току једног дана (проба, концерт, представа, снимање и сл.).

Трајање једне службе уређује општим актом који доноси директор.

Под једном службом се подразумева: проба, генерална проба, концерт, представа, снимање и службени пут због представа дужи од четири сата.

Између преподневне и поподневне службе (пробе или представе) мора постојати пауза, а време трајања паузе, уређује се општим актом код послодавца који доноси директор.

После вечерње представе музичко сценски уметници имају право на најмање 12 сати одмора.

Укупан број служби у току једног месеца, утврђује се општим актом код послодавца који доноси директор.

Време за личну припрему, утврђује се општим актом послодавца који доноси директор.

Члан 41.

Послодавац доноси годишњи план рада, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи најкасније седам дана после усвајања од стране управног одбора.

Послодавац за музичко-сценске делатности доноси годишњи распоред рада за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи, најкасније месец дана пре почетка периода за који се примењује.

Послодавац из става 2. овог члана, дужан је да објави месечни распоред за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

6. Прерасподела радног времена

Члан 42.

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

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

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Члан 43.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

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

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или са дететом које има тежи степен психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 44.

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, прерачунавају 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.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 45.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часова до 06,00 часова наредног дана сматра се ноћним радом.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

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.

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

4. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 46.

Запослени који ради више од **шест 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 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида ако природа посла не дозвољава прекид рада.

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

2. Дневни одмор

Члан 47.

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

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у непрекидном трајању од најмање 11 часова у оквиру 24 часа.

3. Недељни одмор

Члан 48.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време **дневног одмора**, ако законом није другачије 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.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 49.

Запослени има право на годишњи одмор у складу законом.

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 овим законом.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 50.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном колективним уговором и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као 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.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 51.

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

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 52.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

6) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 53.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

7) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 54.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете

Члан 55.

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

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

1) радног искуства, и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;

2) образовања, и то:

(1) запосленом, за високо образовање на студијама другог степена четири радна дана; (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у

| | |
|---|---------------------|
| трајању од најмање четири године | |
| (2) запосленом, за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања | три радна дана; |
| (3) запосленом, са средњим образовањем у трајању од четири године | два радна дана; |
| (4) запосленом, 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 | један радни дан; |
| 3) услова рада, и то: | |
| - за рад на радним местима са повећаним ризиком | три радна дана; |
| 4) доприноса на раду | до пет радних дана; |
| 5) других критеријума, и то три радна дана: запосленом с инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју. | |

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота, и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 56.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим - пет радних дана;
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе - два радна дана;
- 4) селидбе домаћинства - три радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе - пет радних дана;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације - до седам радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог - до седам радних дана;
- 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит - два радна дана;
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета - седам радних дана;
- 11) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским

групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених - до седам радних дана;

12) смрти сродника (рођака) - до два радна дана, у складу с актом послодавца.

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

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- 1) смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и става 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом.

Члан 57.

6. Неплаћено одсуство

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у случају:

- 1) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство;
- 2) стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство;
- 3) лечења или неговања члана уже породице;
- 4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;
- 5) обављања приватних послова - до три радна дана;
- 6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана.

У случају неплаћеног одсуства запосленог права и обавезе запосленог из радног односа мирују. Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

Одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

5. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 59.

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

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 стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се годишњим програмом пословања

Члан 62

Директор одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 63.

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

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

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 64.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 65.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Избор представника запослених за безбедност и здравље на раду врше запослени тајним изјашњавањем, које организује репрезентативни синдикат.

Члан 66.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 67.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 68.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 69.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, уговором и другим прописима.

6. ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 70.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 71.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

7. ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Члан 72.

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.

Члан 73.

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

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

8. ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ

Члан 74.

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.

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

Члан 75.

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

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

- 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;
- 2) 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.

9. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 76.

У току трудноће, дојења детета, до три и седам године старости детета Запослена жена, а у прописаним случајевима и отац детета и самохраниродитељ имају посебна права утврђена законом.

Члан 77.

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 78.

Запослена и запослена која доји дете не 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 79.

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

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

Члан 80.

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 писану сагласност запосленог.

Члан 81.

Права из чл. 79 и 80. овог Колективног уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 82.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

1. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 83.

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.

Члан 84.

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 83. 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 83. став 2. овог Колективног уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 85.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 83. став 2. овог Колективног уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 86.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота, 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, у случајевима и под условима утврђеним законом, има право да одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена.

3. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 87.

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу **става 1. овог члана.**

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком запослених.

4. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 88.

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

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

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

10. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 89.

Послодавац је дужан да у складу са променом у процесу рада, техничко-технолошким унапређењима или потребама процеса рада и у складу са прописима организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

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

Запослени се може упутити на разне видове образовања уз рад у зависности од потребе процеса рада код послодавца, а на основу одлуке директора, и то:

- стручно оспособљавање (полагање стручних испита)
- стручно усавршавање (курсеви, семинари, симпозијуми и сл.).

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

Члан 90.

Послодавац је дужан да донесе програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

Члан 91

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу са колективним уговором Установе општим актом и уговором о раду.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана да обезбеди поред новчане накнаде из става 2. овог члана и друга права, у складу са законом, , у складу са колективним уговором установе општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 92.

Уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених из претходног члана, у складу са техничко-технолошким унапређењем или потребама процеса рада, запосленом из ових разлога не може престати радни однос, нити може да му се понуди уговор о раду под измењеним условима.

Члан 93.

Међусобна права и обавезе везане за упућивање запосленог на усавршавање и оспособљавања регулишу се посебним уговором између запосленог и послодавца.

11. ПЛАТА - НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Плата**

Члан 94.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и прописима донетим на основу њега, овим Колективним уговором, колективним уговором установе и уговором о раду.

Запосленима се гарантују једнака плата 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.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате достави обрачун.

Члан 95.

Плата се састоји од плате за обављени рад и време проведено на раду, плате по основу доприноса запосленом пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са законом, овим Колективним уговором, колективним уговором установе и уговором о раду.

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

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду
Основна плата

Члан 96.

Плата за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне плате, дела плате за радни учинак и увећане плате.

Основна плата утврђује се на основу прописане основице и прописаних коефицијента вредности посла који запослени обавља и временаведеног на раду.

Основица за обрачун плата утврђује се на основу основице коју прописује Влада Републике Србије.

Коефицијент вредности посла који запослени обавља утврђује се, зависно од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима према Правилнику о систематизацији, а у складу са коефицијентима за исплату плата запослених у јавним службама, које прописује Влада Републике Србије.

Коефицијенти за утврђивање основне плате утврђују се за стандардни учинак и пуно радно време.

Члан 97.

Директор Установе остварује право на основну плату на основу посебног Уговора о раду, који закључује са председником Општине, а право на сва остала примања према одредбама овог Колективног уговора.

Члан 98.

Плата се састоји од плате за обављени рад и време проведено на раду, плате по основу доприноса

запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са законом, Колективним уговором или правилником о раду и уговором о раду.

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

3. Радни учинак

Члан 99.

Радни учинак се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла као и на основу односа запосленог према радним обавезама, норматива и стандарда рада, односно колективних и индивидуалних норми и других критеријума које посебном одлуком утврђује директор.

Влада утврђује корективне коефицијенте, највише процентуално увећање основне плате, критеријуме и мерила за део плате који се остварује по основу радног учинка, као и начин обрачуна плате.

Члан 100.

Увећање и умањење основне плате по основу радног учинка исказује се у обрачуна зараде.

Члан 101.

Остварене приходе који нису јавни приходи у складу са законом којим се уређују јавни приходи и јавни расходи могу се утрошити за увећање плата запослених, до 30 % оствареног прихода умањеног за припадајуће трошкове, а остатак за унапређење делатности.

По основу из става 1. овог члана плате запослених могу се увећати највише до 30% по запосленом, у складу са одобрењем оснивача.

Послодавац је обавезан да за сваки месец утврди приходе и расходе за остваривање права из претходног става и о томе обавести репрезентативни синдикат и оснивача.

Елементи за обрачун и исплату плата у складу са ставом (1) и (2) овог члана, утврђују се општим актом послодавца о нормативима и стандардима рада и квалитета обављеног посла.

Критеријуми за увећање плате из става 4. овог члана јесу:

- 1) квалитет обављеног посла;
- 2) благовременост обављеног посла;
- 3) обим извршеног посла;
- 4) други критеријуми утврђени општим актом код послодавца.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

4.Увећање плате

Члан 102.

Запослени има право на увећану плату у висини:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - **110%** од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - **26%** од основице;
- 3) за прековремени рад - **26%** од основице;
- 4) приправност – **3 %** од основице;

5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) - **0,4%** од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 5) овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе оснивач општина Кикинда, под условима прописаним законом.

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.

Члан 103.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 104.

„Плата се исплаћује у два дела и то: први део до двадесетог у месецу за текући месец, а други део до петог у месецу за претходни месец“

5. Плата приправника

Члан 105.

Приправник има право на плату у висини 80 % основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са Колективним уговором.

6. Минимална плата

Члан 106.

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

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

Минимална плата уводи се одлуком **Управног одбора.**

Одлука о увођењу минималне плате садржи разлоге за увођењу минималне плате .

Минимална плата се уводи у случају неликвидности, презадужености и немогућности установе да извршава своје финансијске обавезе.

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

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 плату има право на увећану плату из члана 108. закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају платом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане плате . из става 6. овог члана је минимална плата запосленог.

7. Накнаде плате

Члан 107.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате коју је остварио у **претходних 12 месеци** у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе и
- одазивање на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате коју је остварио у **претходних 12 месеци** и у следећим случајевима: давања крви, присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба рада код послодавца.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случајевима из става 1. овог члана алинеја 4. и 5. од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 108.

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

- у висини 65% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад услед болести или повреде ван рада са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако Законом није другачије регулисано,
- у висини 85% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад услед болести или повреде ван рада са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, у случају стационарног, односно болничког лечења;
- у висини **100 %** просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако Законом није другачије регулисано.

Члан 109.

Запослени има право на накнаду плате у висини 60 % просечне плате остварене у **претходних 12 месеци** за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 110.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **60 % просечне плате остварене у претходних 12 месеци** за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов за даље обављање рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима у складу са Законом.

8. Накнада трошкова

Члан 111.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. трошкове **превоза** за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте у **јавном саобраћају**;

2. трошкове **дневница** за службена путовања у земљи и накнаду за исхрану у висини **5%** просечне месечне зараде у Републици, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења у износа цене хотела до „А“ категорије.
3. **теренски додатак**, као дневну накнаду трошкова запосленог за повећане трошкове рада и боравка на терену, у висини **3 % просечне месечне зараде** остварене у претходном месецу у Републици;
4. **смештаја и исхране на терену**, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини износа рачуна за пун пансион у хотелу до „А“ категорије;
5. запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на **службеном путу** у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеним посебним прописима

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.

Накнаду трошкова превоза и накнаду за исхрану у смислу става 1. тачка 1. овог члана послодавац може да уговори и са лицем које обавља привремене и повремене послове и послове ван просторија послодавца.

Дневница у смислу става 1. тачка 2. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Време проведено на службеном путу из става 1. тачка 2. овог члана по једном путном налогу може трајати највише 5 радних дана непрекидно.

Право на пун износ дневница запослени има ако на службеном путу проведе више од 12 часова, а на половину дневнице ако на службеном путу проведе мање од 12 часова а више од 8 часова.

9. Друга примања

Члан 112.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) **отпремнине** при одласку у пензију, у висини **три плате** коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

3) Помоћ породици у случају смрти запосленог у висини три просечене зараде остварене у Републици.

Чланови уже породице сматрају се брачни друг, родитељи и деца запосленог.

Члан 113.

Запослени има право на исплату:

1) солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен – у висини неопорезованог износа стипендије.

2) јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтачка 1-6 овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише **до висине два неопорезована износа** предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у **једнаком износу.**

„Годишње награде за божићне празнике у висини коју утврди Влада РС и репрезентативни синдикат, а не мање од 10% просечне зараде у РС према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике“.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, **до износа неопорезованог дела**, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

10. Обрачун и исплата плате и накнада

Члан 114.

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

Члан 115.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнада, уз обавезно обавештавање да исплата није извршена и разлог због којих није извршена. Рок за достављање обрачуна и обавештења је најкасније до краја месеца за претходни месец.

11. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 116.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о платама и накнадама.

Евиденција садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате за сваког запосленог. Евиденција не може садржати непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор или запослени кога он овласти, а потписује је запослени коме је извршена исплата плате, односно накнада плате.

12. Заштита плате и накнада

Члан 117.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове

плате само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

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

12. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 118.

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, пословно важна технолошка или друга знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних иновација или тајни.

Забрана конкуренције важи за територију општине Кикинда, а односи се на послове из делатности послодавца.

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

13. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 119.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац.

Члан 120.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем послодавца по пријему пријаве или по сазнању за штету.

Пријава из става 1. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 121.

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

Кад запослени прими решење из претходног става послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 122.

Висина штете утврђује се на основу ценовника, књиговодствене вредности ствари, путем вештачења или проценом стручне комисије послодавца.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу или би то било везано за непримерене трошкове, висину штете утврђује послодавац у паушалном износу.

Члан 123.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 124.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин и рок накнаде штете, с тим што запослени може бити обавезан да штету накнади у новцу или поправком и довођењем оштећене ствари у стање као пре штетног догађаја.

Запослени је дужан да да писмену изјаву о томе да ли пристаје или не да накнади штету.

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

Члан 125.

Послодавац може делимично ослободити запосленог од обавезе накнаде штете ако на то упућује олакшавајуће околности: дотадашњи рад и понашање запосленог и његове социјалне и материјалне прилике.

Члан 126.

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 исплати износ надокнађене штете.

Члан 127.

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

14. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 128.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађем од 18 година живота
6. смрћу запосленог,
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 129.

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

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

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 130.

Радни однос може да престане на основу писменог 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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 131.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 132.

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 **правноснажно 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, односно неплаћеног одсуства.

Члан 133.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом 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 неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) незаконито располаже средствима,
- 6) повреди прописе о заштити од пожара, елементарних непогода и штетног деловања опасних материја као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите живота и здравља запослених, корисника услуга и посетилаца средстава рада и животне средине,
- 7) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом
- 8) фалсификовање новчаних и других докумената,
- 9) учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- 10) прибављање новца, поклона или било какве погодности од стране трећих лица у вези са радом,
- 11) нетачно евидентирање или приказивање резултата рада,
- 12) уништавање службених докумената и података,

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује **радну дисциплину**, ако:

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) дође на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреби алкохол или друго опојно средство у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) да нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) 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) омета једног или више запослених у извршењу радних обавеза,
- 8) одбије да обавља послове радног места на којем је распоређен,
- 9) одговорно лица послодавца, да нетачан податак којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа,
- 10) организује страначки рад код послодавца,
- 11) неоправдано касни, изостане са посла или напусти посао у току радног времена,
- 12) не поштује одлуке надзорног одбора и лица са посебним овлашћењима и одговорностима,
- 13) изазове неред или учествује у тучи,
- 14) се недолично понаша према осталим запосленима, корисницима услуга и посетиоцима,
- 15) одбија професионалну сарадњу са другим запосленим,
- 16) спава за време радног времена.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 2. тачке 3) и 4) овог члана .

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Члан 134.

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 о раду.**

1. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 135.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 133. став 1. и 2. овог Колективног уговора, 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 три 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 133. став 1. и 2. овог Колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

2. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 136.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 133. став 1. и 2. овог Колективног уговора , запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана 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 137.

Послодавац може запосленом из члана 132. тачка 1. овог Колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 135. овог Колективног уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 138.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана пријема упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 139.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 134. тачка 1. . овог Колективног уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. 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 140.

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 породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

3. Поступак у случају отказа

Члан 141.

Отказ уговора о раду из члана 132. тачка 1. и 133. Сатав 1. и 2. . овог Колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 132. тачка 2.. овог Колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

4. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 142.

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

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

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 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим 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.

5. Обавеза исплате плате и накнаде

Члан 143.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита отказа уговора о раду

Члан 144.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 145.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 146.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 132. тачка 1. овог Колективног уговора, има право на отказни рок у трајању од:

1. 10 дана, ако је навршио до 10 година стажа, осигурања,
2. 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 147.

Запослени може, у споразуму са са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 148.

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.

Члан 149.

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

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 150.

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.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

9. Остваривање и заштита права запослених

Члан 151.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти, достављањем решења са образложењем и поуком о правном леку.

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

Члан 152.

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

Одредбе члана 412. ст. 2 - 4. овог колективног уговора односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 153.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад 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.

Члан 154.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

10. Удаљење запосленог са рада

Члан 155.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 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 136 став 1.. овог Колективног уговора.

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана подразумева се вредност 5 просечних зарада по запосленом у предузећу у време повреде радне обавезе.

Члан 156.

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

Члан 157.

Удаљење из члана 155. став 1.. овог Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 133. став 1.. овог Колективног уговора

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 158.

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

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 159.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, , припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 158... овог Колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

11. Измена уговора о раду

Члан 160.

Послодавац може да запосленом понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора о раду).

Послодавац може да понуди закључивање Анекса уговора о раду под условима из Закона само из оправданих разлога. Оправдани разлози за закључивање уговора о раду под измењеним условима су:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права у складу са законом;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду;
- 6) Рокова за исплату зарада и других примања,
- 7) Измене Колективног уговора или правилник о раду на који се позива.
- 8) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

Потреба процеса и организације рада у смислу ст. 2 тачка 1 Уговора, јесу:

- Успешније и ефикасније обављање послова,
- Потпуније коришћење радне способности запосленог,
- Усавршавање постојеће и уводјење нове технологије организације рада,
- Престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима,
- Смањење обима послова,
- Уводјење нових послова и
- Отклањање поремећених односа у процесу рада.

Члан 161.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора 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 162.

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, 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 160. овог Колективног уговора 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 поступка за понуду анекса.

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.

12. Премештај у друго место рада

Члан 163.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља 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 организован 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 става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности, и то:

- 1) Ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада,
- 2) Ако је запослени особа са инвалидитетом,
- 3) Запослена жена за време трудноће,
- 4) Самохрани родитељ детета са инвалидитетом,
- 5) По основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ,
- 6) Запослени 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 И
- 7) Запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

13. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 164.

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 става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом 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 163. овог Колективног уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о 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 на исте или друге послове који одговарају степену и врсти стручне спреме који су утврђени Уговором о раду

14. Вишак запослених

1. Програм

Члан 165.

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, и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и 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.

Члан 166.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, и то:

- 1) запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);
- 3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;
- 4) запослени 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) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 167.

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

Члан 168.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које 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 социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 154. закона 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 Управни одбор.

2. Критеријуми за утврђивање вишка запослени

Члан 169.

Критеријуми који се примењују приликом утврђивања запослених који су вишак, осим ако се ради о укудању радног места на којем ради само један запослени, су:

| | |
|---|-------|
| 1. Рад остварен у радном односу | |
| (1) за сваку годину временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем | 1 бод |

| | | |
|------------------------------------|--|-----------|
| | (2) за сваку годину временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе | 0,35 бода |
| 2. Стручна спрема | | |
| | (1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године | 30 бодова |
| | (2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања | 20 бодова |
| | (3) са средњим образовањем у трајању од четири године | 15 бодова |
| | (4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године | 10 бодова |
| 3. Резултати рада | | |
| | (1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) | до 3 бода |
| | (2) учествовање на такмичењима и остварени резултати | до 3 бода |
| 4. Имовно стање | | |
| | (1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику | 2 бода |
| | (2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику | 3 бода |
| | (3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику | 5 бодова |
| 5. Здравствено стање | | |
| | (1) особа с инвалидитетом друге категорије | 5 бодова |
| | (2) хронични и тешки болесници | 3 бода |
| | (3) запослени који болује од професионалне болести | 3 бода |
| 6. Број деце на редовном школовању | | |
| | (1) ако запослени има једно дете на школовању | 1 бод |
| | (2) ако запослени има два детета на школовању | 3 бода |
| | (3) ако запослени има троје и више деце на школовању | 5 бодова |

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.

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

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

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

- 1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;
- 2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
- 3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 170.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, и то:

- 1) запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);
- 3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;
- 4) запослени 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) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 171.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 172.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку

навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

Платом у смислу става 2 овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа, односно у складу са законом.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ст. 4. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 173.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана **172. овог** Колективног уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 174.

Успешност запосленог на раду утврђује комисија коју именује директор.
Листа оцене успешности сачињава се у писменој форми и обавезно садржи образложење.
Оцену успешности рада запослених са посебним овлашћењима и одговорностима даје директор.
Вишак запослених се утврђује полазећи од запосленог са најмање бодова на основу чега директор доноси одговарајућу одлуку која се доставља сваком раднику који је проглашен вишком.

15. Савет запослених

Члан 175.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и Статутом.

15 УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 176.

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

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 дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 177.

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

Члан 178.

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 179.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

- размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења синдиката, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 180.

Поступак предлагања чланова управног одбора и надзорног одбора из реда запослених води репрезентативни синдикат код послодавца, у складу са законом и Статутом установе.

Члан 181.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.

Члан 182.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставови репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

Члан 183.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;
- 2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

- 3) о исплаћеним просечним платама;
- 4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;
- 5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Члан 184.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;
- 2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);
- 3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;
- 4) израду завршног рачуна синдикалне организације;
- 5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу са могућностима.

Члан 185.

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 186.

Представнику репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију вишег нивоа синдикалног организовања мирује радни однос код послодавца, уколико је засновао радни однос у том синдикату ради обављања синдикалне функције.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 187.

Послодавац је дужан да председнику - поверенику синдиката, који обављају послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

Уколико послодавац није у могућности да председника - повереника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује месечну плату увећану за 12% од основне плате увећане за минули рад, у складу с овим уговором.

Члан 188.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин 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, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

Члан 189.

Председник синдиката, члановима Одбора синдикалном представнику овлашћеном за колективно

преговарање и за заступање запосленог у радном спору, припада право на накнаду зараде, у висини зараде, у току синдикалног ангажовања на колективном преговарању и заступања запосленог.

Члан 190.

Председнику синдиката, као и члановима Одбора мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и слично до 3 радних дана у календарској години.

Представницима организације синдиката обезбеђује се могућност приступа на свим радним местима код послодавца, кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених које синдикат овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама.

Послодавац је дужан да омогући да се средства која запослени издвајају од зараде на име синдикалне чланарине уплаћују на рачун организације синдиката.

Представници организације синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа.

Право на штрајк

Члан 191.

При организовању и спроводјењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 192.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк, морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

Члан 193.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 194.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен законом и овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 195.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

16. ПРЕГОВОРИ И ЗАКЉУЧЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 196.

Овај колективни уговор закључује оснивач и репрезентативни синдикати установа, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник репрезентативних синдиката и овлашћени представник оснивача.

2. Овлашћење за преговоре и закључивање Колективног уговора

Члан 197.

Учесници у преговорима морају имати овлашћење репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог Колективног уговора, односно председника општине.

3. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 198.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покрећу учесници колективног уговора.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покреће се на основу образложеног писменог предлога било ког учесника колективног уговора.

Учесници овог Колективног уговора дужни су да у року од 15 дана размотре дат предлог за измену и допуну и да о предлогу одлуче.

4. Примена колективног уговора

Члан 199.

Овај Колективни уговор обавезује и заспослене који нису чланови синдиката потписника овог Колективног уговора.

5. Важење и отказ колективног уговора

Члан 200.

Овај Колективни уговор закључен је на три године.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом на начин утврђен овим Колективним уговором.

Колективни уговор престаје споразумом када писмени споразум о томе потпишу учесници колективног уговора.

Колективни уговор престаје отказом када један од учесника поднесе писмени отказ другом учеснику.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из претходног става овај Колективни уговор престаје да важи ако се учесници друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

6. Решавање спорова

Члан 201.

Спорна питања у примени овог Колективног уговора може да решава арбитража ако је образују учесници у року од 15 дана од настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улазе по један представник учесника у спору и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Члан 202.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђеним овим Колективним уговором.

Члан 203.

Овај колективни уговор објављује се у „Службеном листу општине Кикинда“

17. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 204.**

Учесници у закључивању овог Колективног уговора прихватају да се на сва права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим Колективним уговором примењују одредбе Закона о раду и других закона.

Члан 205.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања, у „Службеном листу општине Кикинда“.

**ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДСТАВНИК
РЕПРЕЗЕНТАТИВНИХ СИНДИКАТА**

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
К И К И Н Д А**

БРАНИСЛАВ ЧУБРИЛО, с.р.

ПАВЛЕ МАРКОВ, с.р

Дана: 24.02.2015. године

3.

На основу одредбе члана 246. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и чл. 51. тачка 17. Статута Општине Кикинда („Сл. лист општине Кикинда“ бр. 4/2006. – пречишћен текст и бр. 2/08, 19/08, 26/08, 7/09, 18/09 и 7/10), председник Општине Кикинда и овлашћени представник репрезентативних синдиката Јавног предузећа „Дирекција за изградњу града“ Кикинда, Јавног комуналног предузећа „6. октобар“ Кикинда, Јавног предузећа „Топлана“ Кикинда, Јавног предузећа „Општинска стамбена агенција“ Кикинда и Јавног предузећа „Градско зеленило и пијаца“ Кикинда 24.02.2015. године закључили су:

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2015-2017 ГОДИНЕ**

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**1. Предмет Колективног уговора****Члан 1.**

Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа Општине Кикинда (у даљем тексту: Посебан колективни уговор) у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених и послодавца у Јавном предузећу „Дирекција за изградњу града“ Кикинда, Јавном комуналном предузећу „6. Октобар“ Кикинда, Јавном предузећу „Топлана“ Кикинда, и Јавном предузећу „Општинска стамбена агенција“ Кикинда и Јавном предузећу „Градско зеленило и пијаца“ Кикинда.

Члан 2.

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

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је јавно предузећа које је основала Скупштина општине.

Члан 3.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом, уређују се следећа питања:

- права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код послодавца,
- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- зарада, накнаде зараде и друга примања,
- забрана конкуренције,
- накнада штете,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених,
- синдикат запослених,
- поступак закључивања овог Колективног уговора и међусобни односи учесника овог Колективног уговора,
- друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 4.

Овај Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утврђених **законом**.

Члан 5.

Колективним уговором у Јавном предузећу не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом, од права и услова утврђених **законом, посебним и овим Колективним уговором**.

Члан 6.

Колективним уговором у Јавном предузећу и Уговором о раду **могу да се утврде и већа права и повољнији услови** од права и услова која су утврђена овим Колективним уговором, као и друга права која нису утврђена Законом ако законом није другачије утврђено.

2. Колективни уговори у јавним предузећима

Члан 7.

До усклађивања колективних уговора са одредбама овог Колективног уговора јавна предузећа примањиваће непосредно одредбе овог Колективног уговора.

3. Однос закона, општег акта, овог Колективног уговора и другог општег акта послодавца и Уговора о раду

Члан 8.

Поједине одредбе Уговора о раду којим су утврђени неповољнији услови рада од утврђених Законом, овим Колективним уговором, Колективним уговором јавног предузећа и другим општим актом послодавца, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених, сматрају се ништавим.

У случају из става 1. овог члана, примењује се Закон, колективни уговор и општи акт.

Члан 9.

Права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена колективним уговором, уређују се другим општим актима послодавца (у даљем тексту: општи акт послодавца).

Члан 10.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа:

Правилник о раду доноси директор.

Правилник о раду јавног предузећа доноси се уз претходну сагласност оснивача.

Правилник о раду престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора из става 1. овог члана.

4. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 11.

Запослени 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 право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим законом.

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

Члан 12.

Запослени је дужан:

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

Члан 13.

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима при закључивању колективних уговора.

Представник запослених због активности у раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада због своје активности, ако поступа у складу са законом и Колективним уговором или другим општим актом послодавца.

Члан 14.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим и колективним уговором у јавном предузећу и уговором о раду,
- запосленом у складу са законом, општим актом и другим прописима, обезбеди услове рада заштите живота и здравља на раду,
- запосленог, пре ступања на рад, упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и аката послодавца, о безбедности и заштити живота и здравља на раду,

- запосленом обезбеди обављање послове утврђених Уговором о раду,
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом, општим актом и Уговором о раду.

Члан 15.

Лице које тражи запослење код послодавца и запослени код послодавца, под условима из закона, не могу се стављати непосредно и посредно у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, језик, расу, боју, старост, сексуално опредељење, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, трудноћу, здравствено стање и инвалидност, политичка и друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 16.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о систематизацији радних места.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се организациони делови, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима 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

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

Особа са инвалидитетом заснива радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 17.

Пре закључивања уговора о раду, лице које се запошљава дужно је да послодавца обавести о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот или здравље других лица.

Лице које се запошљава дужно је да послодавцу, приликом заснивања радног односа, достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад и то како општих услова из члана 16. овог Колективног уговора, тако и посебних услова из Правилника о систематизацији радних места.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће нити претходном (бланко) изјавом о отказу уговора од стране запосленог.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

2. Уговор о раду

Члан 18.

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 закључује се 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 19.

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 20.

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

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

Члан 21.

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) елементе 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. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, 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 и општег акта.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, у складу са законом.

3. Ступање на рад

Члан 22.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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.

Члан 23.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом, односно његову фотокопију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом радном месту, у зависности од тога где запослени или ангажовано лице ради.

4. Пробни рад

Члан 24.

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

Правилником о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се уводи пробни рад за обављање једног или више повезаних или сродних послова.

Пробни рад може трајати најдуже 6 месеци.

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

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац због неодговарајућих стручних и радних способности може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Комисија, коју именује директор. Чланови Комисије морају имати исти степен и врсту стручне спреме, као запослени чије се способности проверавају.

5. Радни однос на одређено време

Члан 25.

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 пет 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. тач. 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 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 26.

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

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само 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 27.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену provedеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се послови са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да путем огласне табле обавести запослене и синдикат о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

8. Приправници

Члан 28.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Правилником о систематизацији радних места.

Актом о систематизацији радних места утврђују се радна места на којима се радни однос може засновати са приправником.

Члан 29.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено или на одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим Колективним уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Члан 30.

Уговором о раду између послодавца и приправника утврђује се нарочито: дужина трајања

приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самостални рад по оцени послодавца оспособљен за самосталан рад.

Директор одлучује о начину полагања приправничког испита, а чланови комисије пред којом приправник полаже приправнички испит, морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник, а ако таквих лица нема код послодавца, исти се могу обезбедити из реда запослених у другом предузећу или установи.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

На основу резултата показаних на приправничком испиту, послодавац или комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

О полагању стручног испита издаје се уверење у року од 5 дана од дана када је приправник положио испит. Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао, датум полагања испита, успех на испиту и потпис послодавца.

Члан 31.

Приправнички стаж траје 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.

Приправнички стаж се продужава за време које је приправник био одсутан са рада (боловање, одсуства и сл.) ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 32.

По заснивању радног односа, послодавац је дужан да приправника уведе у послове на којима треба да ради, а приправник је дужан да поступа по упутствима послодавца и да се придржава закона, општих аката и уговора о раду.

Члан 33.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос код послодавца у складу са законом и уговором о раду.

Сматра се да приправник није положио приправнички испит ако се не појави на испиту или ако полагање не пријави најмање месец дана пре истека приправничког стажа.

3. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 34.

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.

Време приправности уређује се одлуком директора.

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

1. Пуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а за запослене млађе од 18 година најдуже 35 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 36.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним Правилником о систематизацији радних места на којима поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду и средствима и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном утицају услова рада, а највише 10 часова недељно.

4. Прековремени рад

Члан 38.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

4.1. Више силе

- елементарне непогоде (земљотрес, поплава, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака, снежна мећава, ниске температуре и др.), која је наступила или непосредно предстоји,
- пожар, експлозија, јонизујуће зрачење и већи изненадни кварови на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима,
- епидемија или зараза које доводе у опасност животе или здравља људи или у већем обиму угрожавају биљни фонд и друга материјална средства,
- загађивање воде, намирница и других предмета за људску исхрану у већем обиму,
- саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална средства већег обима.

4.2. Изненадног повећања обима послова:

- потребе да се без одлагања изврши одређени посао који се по прописима или наређењу надлежног државног органа мора извршити у одређеном року,
- када је неопходно да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одустајање или прекидање нанело материјалну штету,
- ☐ када је неопходно да се заврше одређени неодложни монтажни и ремонтни радови, технолошки процес и друге сложене операције,
- да се саобраћајно средство доведе до места одређења или предузму неодложне мере за безбедност саобраћаја, путника робе и слично.

4.3. У другим случајевима када је неопходно:

- да се у одређеном року заврши посао који није планиран,
- да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје,
- да се отклони квар на средствима за рад или мрежи и уређајима,
 - да се заврше одређени стручни послови који не могу да се изврше у року, а ови послови не трпе одлагање, јер то налажу законски прописи или су наложени од стране надлежних органа,

- када се трајање због технолошке сложености и природе посла није могло предвидети у моменту уговарања рока завршетка посла,
- када посао није могао да се заврши у року због недостатка погонске енергије за чије обезбеђење није одговоран послодавац,
- када посао није могао да се заврши у року због недостатка репроматеријала за чије обезбеђење није одговоран послодавац и
- ради указивања помоћи другом послодавцу кога је задесила несрећа услед више силе или таква несрећа непосредно предстоји.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он овласти.

5. Распоред радног времена

Члан 39.

Радна недеља траје по правилу 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Члан 40.

Изузетно од претходног члана ако се рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла организације рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

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

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

Код послодавца код кога 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 става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

6. Прерасподела радног времена

Члан 41.

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

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

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Члан 42.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 43.

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

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или са дететом које има тежи степен психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 44.

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, прерачунавају 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.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 45.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часова до 06,00 часова наредног дана сматра се ноћним радом.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

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.

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

4. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 46.

Запослени који ради најмање **шест 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 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 47.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида ако природа посла не дозвољава прекид рада.

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

2. Дневни одмор

Члан 48.

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

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у непрекидном трајању од најмање 11 часова у оквиру 24 часа.

3. Недељни одмор

Члан 49.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време **дневног одмора**, ако законом није другачије 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.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 50.

Запослени има право на годишњи одмор у складу законом.

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 овим законом.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 51.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном колективним уговором и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као 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.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 52.

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

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 53.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

6) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 54.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

7) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 55.

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

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

Члан 56.

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

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

1) стажа осигурања

- на сваких 5 година стажа – 1 радни дан,

2) стручне спреме

- високе и више – 3 радна дана

- ВКВ, средње и КВ – 2 радна дана

- ниже – 1 радни дан,

3) услови рада – 2 радна дана

4) лица са инвалидитетом

- инвалиди рада и ратни војни инвалиди.....**2 радна дана**

5) социјалне и породичне прилике

- самохрани родитељ са дететом до 14 година живота.....**2 радна дана**

- запослени који има троје и више деце до 14 година.....**2 радна дана**

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота, и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 57.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

1. **Склапања брака – 7 радних дана**
2. **Склапање брака детета – 3 радна дана**
3. **Породјај супруге – 5 радних дана**
4. **Породјај члана уже породице – 1 радни дан**
5. **Усвајање детета – 5 радних дана**
6. **Теже болести чланова уже породице – 7 радних дана**
7. **Селидбе у исто место становања – 2 радна дана**
8. **Селидбе у друго место становања – 3 радна дана**
9. **Елементарне непогоде – 5 радних дана**
10. **Учешће у културним и спортским приредбама – 2 радна дана**
11. **Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана**
12. **Учешће на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности – 3 радна дана**
13. **Стручно усавршавање – до 5 радних дана**

Запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

1. **Смрт члана уже породице – 5 радних дана**
2. **Добровољно давање крви – два узастопна дана рачунајући и дан давања крви.**

Под члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству“.

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и става 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3), тачке 6., 9., 10., 11., 12., и 13. као и става 2. тачка 1. и 2. овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом.

6. Неплаћено одсуство

Члан 58.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) највише до 5 радних дана у случајевима:

- 1) **неговању болесног члана уже породице – 5 радних дана,**
- 2) **смрти сродника – 1 радни дан,**
- 3) **обављање личних послова у месту становања – 1 радни дан,**
- 4) **обављање личних послова ван места становања – 3 радна дана,**
- 5) **посете брачном другу на раду у иностранству – 5 радних дана,**
- 6) **учествовање у културно-уметничком и спортском такмичењу најмање 1 радни дан у зависности од удаљености места одржавања такмичења и дужине трајања такмичења,**
- 7) **и у другим оправданим случајевима уз услов да то не ремнти процес и организацију рада – до 15 дана по одлуци директора, а преко 15 дана по одлуци **Надзорног одбора.****

За време одсуствовања са рада из става 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа ако за поједина права и обавезе законом, општим актом, овим Колективним уговором није другачије одређено.

5. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 60.

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

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 стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима.

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се годишњим програмом пословања

Члан 63.

Директор одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 64.

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

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

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 65.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 66.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Избор представника запослених за безбедност и здравље на раду врше запослени тајним изјашњавањем, које организује репрезентативни синдикат.

Члан 67.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 68.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 69

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор 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 предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 70.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, уговором и другим прописима.

Осигурање запослених

Члан 71.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

Члан 73.

Запосленом инвалиду рада у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао из става 1. овог члана да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) закона.

Заштита личних података

Члан 74.

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 и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

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

Заштита омладине

Члан 75.

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.

Запослени млађи навршене 18 и 21 године живота може да ради на пословима **из става 1. тачка 1) и 2) овог члана** само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 76.

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

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

- 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;
- 2) 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.

Заштита материнства

Члан 77.

У току трудноће, дојења детета, до три и седам године старости детета Запослена жена, а у прописаним случајевима и отац детета и самохраниродитељ имају посебна права утврђена законом.

Члан 78.

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 упуту на плаћено одсуство.

Члан 79.

Запослена и запослена која доји дете не 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 80.

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

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

Члан 81.

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

Члан 82.

Права из чл. 80 и 81. овог Колективног уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 83.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 84.

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 породичког одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породичког 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 породичког одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 85.

Запослена жена има право на породичко 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 породичко 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 породичког одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породичког одсуства из члана 84. став 2. овог Колективног уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породичко одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 86.

Право да користи породичко одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. овог закона има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породичког одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 87.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота, Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegtије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, у случајевима и под условима утврђеним законом, има право да одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 88.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 60. став 4. овог Колективног уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 137. став 1. тачка 1) овог Колективног уговора.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 89.

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

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

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

6. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

Послодавац је дужан да у складу са променом у процесу рада, техничко-технолошким унапређењима или потребама процеса рада и у складу са прописима организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

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

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

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

Члан 91.

Послодавац је у обавези да донесе програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Члан 92.

Запослени се може упутити на разне видове образовања уз рад у зависности од потребе процеса рада код послодавца, а на основу одлуке директора, и то:

- стручно оспособљавање (полагање стручних испита)
- стручно усавршавање (курсеви, семинари, симпозијуми и сл.).

Члан 93.

Уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених из претходног члана, у складу са техничко-технолошким унапређењем или потребама процеса рада, запосленом из ових разлога не може престати радни однос, нити може да му се понуди уговор о раду под измењеним условима.

Члан 94.

Међусобна права и обавезе везане за упућивање запосленог на разне видове усавршавања и оспособљавања регулишу се посебним уговором између запосленог и послодавца.

7. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 95.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, колективним уговором јавног предузећа 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.

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

Члан 96.

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са законом, Колективним уговором или правилником о раду и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1 овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1-4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. закона.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 97.

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

Члан 98.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Колективним уговором утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Члан 99.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу: вредности радног часа, коефицијента вредности посла и месечног фонда остварених часова рада запосленог.

Вредност радног часа утврђује се за цену рада за најједноставнији рад која одговара коефицијенту 1 (један).

Маса средстава за исплату зарада формира се у складу са Законом, прописима и упутствима Владе Републике Србије и Министарства финансија којима се утврђује политика зарада у јавним предузећима и одлуке Скупштине општине о давању сагласности или измени сагласности на Програма рада из претходног става.

Вредност радног часа и маса средстава за исплату зарада утврђена Програмом рада кориговаће се одлуком Општинског већа општине Кикинда уколико, у току календарске године, дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена.

Члан 100.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде у јавним предузећима утврђују се по групама типичних радних места.

Прва група:

Обухвата послове **неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада**, као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и други најједноставнији послови из делатности.

Друга Трећа група:

Обухвата послове **полуквалификованог запосленог који се обављају по сложенијем поступку и уз коришћење сложеније опреме и средстава рада** као што су: чишћење и прање јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде.

Трећа група:

Обухвата средње сложене послове **КВ запосленог у производњи и пружању услуга, и послове руковања сложеним средствима рада.**

Четврта група:

Обухвата средње сложене и разноврсне послове **средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада укључујући** и административно – техничке послове.

Пета група:

Обухвата сложене послове **средње стручне спреме, висококвалификованих запослених у производњи, пружању услуга** и одржавању објеката и опреме који захтевају одговарајући степен специјализације у процесу рада (ВК).

Шеста група:

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковања одговарајућим деловима рада и слично (КВ са специјализацијом и

ВШСС).

Седма група:

Обухвата сложене послове **високе стручне спреме** као што су: послови стручног вођења процеса рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Осма група:

Обухвата **најсложеније послове високе стручне спреме** за чије вршење је прописан стручни успит, као и најсложеније руководеће или специјалистичке послове као и други сродни послови.

Ако се актом послодавца за обављање послова на одређеном радном месту предвиђају алтернативни захтеви стручности, при утврђивању цене рада за то радно место полази се од основне зараде утврђене у складу са ставом 1. овог члана, за већи степен стручности предвиђене тим захтевом.

Члан 101.

Коефицијенти из става 1. овог члана утврђују се за стандардни учинак и пуно радно време.

Члан 102.

Директор предузећа остварује право на основну зараду на основу посебног Уговора о раду, а право на сва остала примања према одредбама овог Колективног уговора.

3.Радни учинак

Члан 103.

Радни учинак се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла као и на основу односа запосленог према радним обавезама, норматива и стандарда рада, односно колективних и индивидуалних норми и других критеријума које посебном одлуком утврђује директор.

За послове за које нису предвиђене појединачне норме директор утврђује просечне норме.

Нормативе, стандарде рада и друге критеријуме за утврђивање радног учинка директор утврђује полазећи од техничко – технолошке опремљености процеса рада и оптималног коришћења радног времена.

Директор је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада и другим критеријумима за утврђивање резултата рада запосленог и њиховим променама.

Директор је дужан да приликом преговарања Синдикату учини доступним нормативе и стандарде рада и мерила за утврђивање резултата рада запослених.

Праћење и утврђивање извршавање норми врши овлашћена лица и о извршавању норми сачињава извештај директору.

Увећање и умањење основне зараде по основу радног учинка исказује се у обрачуна зараде.

Члан 104.

Појединачна зарада се може умањити до 10 %, односно увећати до 25 % на основу резултата рада.

Критеријуми за стимулацију и **дестимулацију** запослених су следећи:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла,
- однос према радним обавезама, и
- други критеријуми утврђени Колективном уговором

Приговор на увећање или умањење зараде по основу из претходног става, запослени подноси директору у року од 8 дана од дана пријема обрачуна, односно сазнања.

4.Увећање зарада

Члан 105.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - **110%** од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - **26%** од основице;
- 3) за прековремени рад - **26%** од основице;
- 4) приправност – 3 % од основице;**
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца **минули рад - 0,4% од основице.**

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

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.

Члан 106.

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

Члан 107.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

5.Зарада приправника

Члан 108.

Приправник има право на зараду у висини 80 % основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са Колективним уговором.

6. Минимална зарада

Члан 109.

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

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

Минимална зарада уводи се одлуком Надзорног одбора.

Одлука о увођењу минималне зараде садржи разлоге за увођењу минималне зараде.

Минимална зарада се уводи у случају неликвидности преузећа, презадужености и немогућности предузећа да извршава своје финансијске обавезе.

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 из **члана 108.** закона, 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.

7. Зарада из добити

Члан 110.

Послодавац може, зависно од резултата пословања, да запосленом обезбеди зараду из добити.

Остварена добит делом се усмерава за зараде запослених, а делом се усмерава и уплаћује оснивачу.

Део добити за исплату зарада запосленим утврђује се у зависности од доприноса запослених њеном остварењу.

Зарада из добити исплаћује се на основу утврђених резултата по годишњем обрачуну, сразмерно учешћу зараде запосленог у укупној маси средстава за исплату зарада.

Део добити за намене из става 1. овог члана утврђује Надзорни одбор уз претходну сагласност оснивача.

8. Накнаде зарада

Члан 111.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у **претходних 12 месеци** у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе и
- одазивање на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у **претходних 12 месеци** и у следећим случајевима: давања крви, присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба рада код послодавца.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случајевима из става 1. овог члана алинеја 4. и 5. од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 112.

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

- у висини 65% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад услед болести или повреде ван рада са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако Законом није другачије регулисано,
- у висини 85% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је

наступила привремена спреченост за рад услед болести или повреде ван рада са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако Законом није другачије регулисано, у случају стационарног, односно болничког лечења;

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

Члан 113.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **60 %** просечне зараде остварене у **претходних 12 месеци** за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 114.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **60 % просечне зараде остварене у претходних 12 месеци** за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодаваца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов за даље обављање рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима у складу са Законом.

9. Накнада трошкова

Члан 115.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. трошкове **превоза** за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте у **јавном саобраћају** за превоз из или до другог насељеног места;
2. трошкове **дневница** за службена путовања у земљи и накнаду за исхрану у висини 2% просечне месечне зараде у Републици, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења у износа цене хотела до „А“ категорије.
3. **исхране у току рада у висини најмање 100 динара дневно;**
4. **регрес за коришћење** годишњег одмора до износа половине **просечне месечне нето зараде** остварене у претходном месецу у Републици, који се исплаћује у 12 једнаких месечних рата;
5. **теренски додатак**, као дневну накнаду трошкова запосленог за повећане трошкове рада и боравка на терену, у **висини 3 % од просечне месечне зараде** остварене у претходном месецу у Републици;
6. **смештаја и исхране на терену**, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини износа рачуна за пун пансион у хотелу до „А“ категорије;
7. запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на **службеном путу** у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеним посебним прописима

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 послодаваца.

Накнаду трошкова превоза и накнаду за исхрану у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана послодавац може да уговори и са лицем које обавља привремене и повремене послове и послове ван просторија послодаваца.

Дневница у смислу става 1. тачка 2. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодаваца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Време проведено на службеном путу из става 1. тачка 2. овог члана по једном путном налогу може трајати највише 5 радних дана непрекидно.

Право на пун износ дневница запослени има ако на службеном путу проведе више од 12 часова, а на половину дневнице ако на службеном путу проведе мање од 12 часова а више од 8 часова.

10. Друга примања

Члан 116.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. **Отпремнину** при престанку радног односа ради коришећења права на пензију у висини троструког износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

2. **Помоћ за погребне трошкове у случају смрти** запосленог у висини три просечне зараде у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

3. **Помоћ за погребне трошкове у случају смрти** члана уже породице (брачни друг, родитељи и деца запосленог) до висине неопорезованог износа.

4. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

5. Солидарну помоћ у случају:

1. Настанка трајне тешке инвалидности или здравствене рехабилитације – у висини две просечне зараде,

2. Боловање дуже од три месеца у континуитету – у висини једне просечне зараде у календарској години

3. Набавке медицинских помагала или лекова – у висини просечне зараде,

4. Месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова у висини неопорезованог износа стипендије;

6. Годишње награде за Божићне празнике у износу 10% од просечне нето зараде по запосленом у РС, према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

7. Јубиларну награду која се исплаћује за:

- За 10 година рада у радном односу код послодавца – једна просечна зараде

- За 20 година рада у радном односу код послодавца – две просечне зараде

- За 30 година рада у радном односу код послодавца – три просечне зараде

- За 35 година рада у радном односу код послодавца – три ипо просечне зараде

Под просечном зарадом сматра се просечна зарада по запосленом код послодавца у претходном месецу, односно просечна зарада у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог“.

Члан 117.

Послодавац може запосленом исплатити:

1. Пакетиће за Нову годину деци запослених до 15 година

2. Поклон честитку запосленим женама за 8. Март у висини коју одреди директор.

3. Помоћ запосленом у случају штете коју претрпи услед елементарне непогоде.

4. Зајам за набавку зимнице, огрева и уџбеника у висини просечне зараде запосленог код послодавца у претходном месецу. Зајам се исплаћује са роком враћања од 6 месеци без камате.

11. Обрачун зараде и накнада зараде

Члан 118.

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

Члан 119.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнада зараде, уз обавезно обавештавање да исплата није извршена и разлог због којих није извршена. Рок за достављање обрачуна и обавештења је најкасније до краја месеца за претходни месец.

12. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 120.

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

Евиденција садржи податке о заради, зараду по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде за сваког запосленог. Евиденција не може садржати непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор или запослени кога он овласти, а потписује је запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнада зараде.

Обрачун зараде и накнаде зараде представља извршну исправу:

13. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 121.

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 случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине, односно накнаде зараде, ако Законом није другачије одређено.

8. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 122.

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, пословно важна технолошка или друга знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних иновација или тајни.

Забрана конкуренције важи за територију општине Кикинда, а односи се на послове из делатности послодавца.

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

9. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 123.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац.

Члан 124.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем послодавца по пријему пријаве или по сазнању за штету.

Пријава из става 1. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 125.

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

Кад запослени прими решење из претходног става послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 126.

Висина штете утврђује се на основу ценовника, књиговодствене вредности ствари, путем вештачења или проценом стручне комисије послодавца.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу или би то било везано за непримерене трошкове, висину штете утврђује послодавац у паушалном износу.

Члан 127.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 128.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин и рок накнаде штете, с тим што запослени може бити обавезан да штету накнади у новцу или поправком и довођењем оштећене ствари у стање као пре штетног догађаја.

Запослени је дужан да да писмену изјаву о томе да ли пристаје или не да накнади штету.

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

Члан 129.

Послодавац може делимично ослободити запосленог од обавезе накнаде штете ако на то упућује олакшавајуће околности: дотадашњи рад и понашање запосленог и његове социјалне и материјалне прилике.

Члан 130.

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 исплати износ надокнађене штете.

Члан 131.

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

10. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 132.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и послодавца ,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађем од 18 година живота
6. смрћу запосленог,

7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 133.

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

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

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 134.

Радни однос може да престане на основу писменог 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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 135.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 136.

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, односно неплаћеног одсуства..

Члан 137.

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 165. став 1. тач. 1-5) Колективног уговора.

Члан 138.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом 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 неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) незаконито располаже средствима,
- 6) повреди прописе о заштити од пожара, елементарних непогода и штетног деловања опасних материја као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите живота и здравља запослених, корисника услуга и посетилаца средстава рада и животне средине,
- 7) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом
- 8) фалсификовање новчаних и других докумената,
- 9) учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- 10) прибављање новца, поклона или било какве погодности од стране трећих лица у вези са радом,
- 11) нетачно евидентирање или приказивање резултата рада,
- 12) уништавање службених докумената и података,

Члан 139.

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

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) дође на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреби алкохол или друго опојно средство у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) 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;
- 6) да нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) 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;
- 8) омета једног или више запослених у извршењу радних обавеза,
- 9) одбије да обавља послове радног места на којем је распоређен,
- 10) одговорно лице послодавца, да нетачан податак којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа,
- 11) се неовлашћено послужи средствима послодавца,
- 12) организује страначки рад код послодавца,
- 13) неоправдано касни, изостане са посла или напусти посао у току радног времена,
- 14) не поштује одлуке надзорног одбора и лица са посебним овлашћењима и одговорностима,
- 15) причини материјалну штету послодавцу,
- 16) изазове неред или учествовање у тучи,
- 17) се недолично понаша према осталим запосленима, корисницима услуга и посетиоцима,
- 18) одбија професионалну сарадњу са другим запосленим,
- 19) спава за време радног времена.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана .

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

4. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 140.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 138. и 139. Колективног уговора 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 три 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 141. Колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 141.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 138. и 139. Колективног уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана 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 142.

Послодавац може запосленом из члана 136. став 1. тачка 1. Колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 140. Колективног уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 143.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана пријема упозорења.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 144.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 137. став 1. тачка 1) Колективног уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. овог закона.

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 145.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 137. Колективног уговора, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

6. Поступак у случају отказа

Члан 146.

Отказ уговора о раду из члана 136. став 1. тачка 1) и члана 138. и 139. Колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 136. став 1. тачка 2) Колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

7. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 147.

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

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

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 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим 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.

8. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 148.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

9. Посебна заштита отказа уговора о раду

Члан 149.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 150.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин 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, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

10. Отказни рок и новчана накнада

Члан 151.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 136. став 1. тачка 1) Колективног уговора, има право на отказни рок у трајању од:

1. 10 дана, ако је навршио до 10 година стажа, осигурања,
2. 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 155. Колективног уговора, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 152.

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.

Члан 153.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из члана 152. Колективног уговора или у посебној потврди.

11. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 154.

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.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена provedеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом **5. овог члана.**

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

12. Остваривање и заштита права запослених

Члан 155.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти, достављањем решења са образложењем и поуком о правном леку.

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

Члан 156.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 166. Колективног уговора .

Одредбе члана 148. ст. 2 - 4. Колективног уговора односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 157.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад 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.

Члан 158.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

13. Удаљење запосленог са рада

Члан 159.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

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 **141.** Колективног уговора .

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана подразумева се вредност 5 просечних зарада по запосленом у предузећу у време повреде радне обавезе.

Члан 160.

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

Члан 161.

Удаљење из члана 159. Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 138. и 139. Колективног уговора .

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 162.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 159. и 160. Колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 160. Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 163.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 159. и 160. Колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 162. Колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 138. и 139. Колективног уговора.

11. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 164.

Послодавац може да запосленом понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора о раду).

Члан 165.

Послодавац може да понуди закључивање Анекса уговора о раду под условима из Закона само из оправданих разлога. Оправдани разлози за закључивање уговора о раду под измењеним условима су:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 168. Колективног уговора;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 169. Колективног уговора;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 172. став 1. тачка 5) Колективног уговора;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 21 став 1. тачка 11) Колективног уговора;
- 6) Рокова за исплату зарада и других примања,
- 7) Измене Колективног уговора или правилник о раду на који се позива.
- 8) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

Члан 166.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 137. став 5. тачка 2) Колективног уговора, 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 167.

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 члана 166. 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 166. Колективног уговора 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 поступка за понуду анекса у смислу члана 166. 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.

Премештај у друго место рада

Члан 168.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља 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 организован 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 става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 169.

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 става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом 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 168. Колективног уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о 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.

12. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 170.

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, и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и 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.

Члан 171.

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

Члан 172.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које 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 социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 171. Колективног уговора 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.

Члан 173.

Синдикат из члана 171. Колективног уговора дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 174.

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

Члан 175.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 137. став 1. тачка 1) Колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Запосленом за чијим радом је престала потреба исплаћује се отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку навршену годину радног односа код послодавца код кога остварује право на отпремину, зависно шта је повољније за запосленог.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 176.

Зарадом у смислу члана 175. овог колективног уговора сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 177.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 175. овог колективног уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 178.

При утврђивању вишка запослених полази се од следећих критеријума:

- успешност запосленог на раду,
- стручне спреме,
- радног искуства запосленог,
- броја чланова породичног домаћинства, који остварује зараду,
- здравственог стања запосленог и чланове породичног домаћинства,
- броја деце на школовању

Наведени критеријуми примењују се по утврђеном редоследу по принципу елиминације.

Члан 179.

Успешност запосленог на раду утврђује комисија коју именује директор.

Листа оцене успешности сачињава се у писменој форми и обавезно садржи образложење.

Оцену успешности рада запослених са посебним овлашћењима и одговорностима даје директор.

Вишак запослених се утврђује полазећи од краја листе оцене успешности на раду на основу чега директор доноси одговарајућу одлуку која се доставља сваком раднику који је проглашен вишком.

Члан 180.

У случају кад запослени остварује једнаке резултате рада примењују се следећи критеријуми:

- стручна спрема – предност има запослени са вишом стручном спремом
- дужина радног стажа – предност има запослени са дужим радним стажом,
- број чланова породице који остварује зараду – предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
- здравствено стање запосленог и чланова његовог породичног домаћинства – предност има запослени који према налазу здравственог органа или члан његовог породичног домаћинства болује од тежег оболења,
- број деце на школовању – предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 181.

Стране потписнице су се споразумеле да Оснивач у оквиру својих финансијских могућности

сачини и реализује општински социјални програм решавања материјалног и социјалног статуса запослених којима радни однос престане услед престанка рада поједининих јавних предузећа, уз консултације са репрезентативним синдикатом.

13. САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 182.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом и Статутом.

14. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 183.

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

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 дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 184.

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

Члан 185.

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 186.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

- размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења синдиката, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 187.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за њено деловање:

1. коришћење одговарајуће просторије за рад,

2. стручну, административну и техничку помоћ, обрачун и наплату чланарине, организовање и одржавање зборова запослених, под условом да се тиме не ремети процес рада.

Члан 188.

Председник синдиката у складу са законом има право на плаћене часове месечно као да ради на свом радном месту за обављање својих функција.

Члан 189.

Председник синдиката, члановима Одбора синдикалном представнику овлашћеном за колективно преговарање и за заступање запосленог у радном спору, припада право на накнаду зараде, у висини зараде, у току синдикалног ангажовања на колективном преговарању и заступања запосленог.

Члан 190.

Председнику синдиката, као и члановима Одбора мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и слично до 3 радних дана у календарској години.

Представницима организације синдиката обезбеђује се могућност приступа на свим радним местима код послодавца, кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности, представници запослених које синдикат овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама.

Послодавац је дужан да омогући да се средства која запослени издвајају од зараде на име синдикалне чланарине уплаћују на рачун организације синдиката.

Представници организације синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа.

Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 191.

Споразумом Синдиката и послодавца уређује се, у складу са Законом, обезбеђење техничко-просторних услова, приступ подацима и информацијама и вршење административно техничких послова за потребе синдиката.

15. ПРЕГОВОРИ И ЗАКЉУЧЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Учесници у закључивању колективног уговора

Члан 192.

Овај колективни уговор закључује оснивач и репрезентативни синдикат јавних предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник репрезентативних синдиката, овлашћени представник оснивача.

2. Овлашћење за преговоре и закључивање Колективног уговора

Члан 193.

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог Колективног уговора морају имати овлашћење свог органа, односно председника општине.

3. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 194.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покрећу учесници колективног уговора.

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покреће се на основу образложеног писменог предлога било ког учесника колективног уговора.

Учесници овог Колективног уговора дужни су да у року од 15 дана размотре дат предлог за измену и допуну и да о предлогу одлуче.

4. Примена колективног уговора

Члан 195.

Овај Колективни уговор обавезује и заспослене који нису чланови синдиката потписника овог Колективног уговора.

Члан 196.

Стране потписнице су се споразумеле да се Колективним уговором Јавног предузећа „Градско зеленило и пијаца“ Кикинда, независно од одредаба овог Колективног уговора уреде обавезе послодавца и права запослених која се односе на накнаду трошкова и друга примања запослених.

5. Важење и отказ колективног уговора

Члан 197.

Овај Колективни уговор закључен је на три године.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом на начин утврђен овим Колективним уговором.

Колективни уговор престаје споразумом када писмени споразум о томе потпишу учесници колективног уговора.

Колективни уговор престаје отказом када један од учесника поднесе писмени отказ другом учеснику.

У случају отказа, колективни уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из претходног става овај Колективни уговор престаје да важи ако се учесници друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

6. Решавање спорова

Члан 198.

Спорна питања у примени овог Колективног уговора може да решава арбитража ако је образују учесници, у року од 15 дана од настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улазе по један представник учесника у спору и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Члан 199.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђеним овим Колективним уговором.

Члан 200.

Овај колективни уговор објављује се у „Службеном листу општине Кикинда“

16. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 201.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора прихватају да се на сва права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим Колективним уговором примењују одредбе Закона о раду, других закона и посебног колективног уговора.

Члан 202.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања, у „Службеном листу општине Кикинда“.

Члан 203.

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за јавна и јавно комунална предузећа општине Кикинда за период 2012-2014. година.

**СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ
У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ
ДЕЛАТНОСТИ**
МИЋО КОВАЧЕВИЋ, с.р.

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
К И К И Н Д А**

ПАВЛЕ МАРКОВ, с. р.

Дана: 24.02.2015.године

СА Д Р Ж А ЈРед. бр.П Р Е Д М Е ТСтрана**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ**

**2. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ И ФИЗИЧКЕ КУЛТУРЕ ОПШТИНЕ
КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2015-2017 ГОДИНА** **24**

**3. ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ
КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2015-2017 ГОДИНЕ** **72**

ИЗДАВАЧ: **ОПШТИНСКА УПРАВА КИКИНДА**, Трг српских добровољаца бр. 12 Кикинда

Одговорни уредник: Жива Кнежевић, секретар Скупштине општине Кикинда

Телефон број: 0230/410-111.