



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ КИКИНДА

Година 46. Дана: 06.09.2011.године Број 20

## ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

8.

На основу одредбе члана 241, 243, 245 и 246. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005 и 54/09) и чл. 51. тачка 17. Статута Општине Кикинда („Сл. лист општине Кикинда“ бр. 4/2006. – пречишћен текст, 2/08, 19/08, 26/08, 7/09, 18/09 и 7/10) 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 и 116/2008 председник Општине и овлашћени представник репрезентативних синдиката запослених у установама културе чији је оснивач Општина Кикинда, дана 04.08.2011. године закључили су:

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ И ФИЗИЧКЕ КУЛТУРЕ ОПШТИНЕ КИКИНДА

### І 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, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у установама културе и физичке културе чији је оснивач општина Кикинда (у даљем тексту: Установе), из радног односа, 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.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора су Установе 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,
- 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.

## 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 Установи не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом, од права и услова утврђених овим Колективним уговором.

## Члан 6

Колективним уговором у Установи и уговором о раду могу да се утврде и већа права и повољнији услови од права која су утврђена овим Колективним уговором.

## Члан 7.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује и уколико Установе у утврђеном року не ускладе појединачне колективне уговоре са одредбама овог Колективног уговора.

**Колективни уговори у установама**

## Члан 8

Колективни уговори у Установама, ускладиће се са одредбама овог Колективног уговора у року од 60 дана од дана његовог ступања на снагу.

Уколико Установе у року од месец дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора, не ускладе своје колективне уговоре са овим Колективним уговором Управни одбор установе ће донети Правилник о раду.

Усклађивање колективних уговора установа са одредбама овог Колективног уговора извршиће се преузимањем одговарајућих одредаба овог Колективног уговора и изразом посебног прилога са коефицијентом за утврђивање плате за свако радно место.

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

## Члан 9

Поједине одредбе Уговора о раду којим су утврђени неповољнији услови рада од утврђених Законом, овим Колективним уговором, Колективним уговором Установе 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 10

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

**3. Основна права, обавезе и одговорности запослених**

## Члан 11

Запослени има права на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, овим Колективним уговором и другим општим актом послодавца.

## Члан 12

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

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

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

#### Члан 13

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, утврђених уговором о раду,
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

#### Члан 14

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.

Запослени односно представник запослених због активности у раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити стављања 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 15

Послодавац је дужан да:

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

#### Члан 16

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.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 17

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 актом о систематизацији радних места.

Актом о систематизацији радних места у складу са посебним законом, утврђују се организациони делови, врста посла, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

#### Члан 18

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.

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 19

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени, тј. лице које се запошљава и послодавац.

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 17. овог Колективног уговора, тако и посебних услова из акта о систематизацији радних места.

### Члан 20

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 21

Уговор о раду закључује се у писменој форми и то пре ступања запосленог на рад.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

У име послодавца, уговор о раду закључује директор или лице које директор писмено овласти за то.

Послодавац је обавезан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања.

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

### Члан 22

Уговор о раду садржи елементе и податке сходно Закона о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

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

## 3. Ступање на рад

### Члан 23

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 24

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

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање у року од 15 дана од дана ступања на рад.

## 4. Пробни рад

### Члан 25

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

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.

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 26**

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

**Члан 27**

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује:

- 1) када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење војног рока и др.),
- 2) када обављање одређеног посла, по својој природи, траје одређено време,
- 3) када се привремено повећа обим рада,
- 4) са приправником ради оспособљавања за самостални рад.

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

**Члан 28**

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

**6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком****Члан 29**

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Општим актом о систематизацији радних места утврђују се радна места са посебним условима рада.

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 надлежне здравствене установе.

**7. Радни однос са непуним радним временом****Члан 30**

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

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

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

**Члан 31**

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

**8. Приправници****Члан 32**

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.

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

**Члан 33**

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 34

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 послодавцу, који на основу исте одређује датум полагања.

На основу резултата показаних на приправничком стручном 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 стручни испит. Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самостални рад, датум полагања стручног испита, успех на испиту и потпис послодавца.

#### Члан 35

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 36

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 37

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

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

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

### III РАДНО ВРЕМЕ

#### 1. Пуно радно време

##### Члан 38

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

#### 2. Непуно радно време

##### Члан 39

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена из члана 38. овог Колективног уговора.

#### 3. Скраћено радно време

##### Члан 40

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним актом о систематизацији радних места на којима поред примене одговарајућих мера средства и опреме заштите

безбедности здравља, 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 41

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

##### 1. Виша сила

- елементарне непогоде (земљотрес, поплава, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака, снежна мећава, ниске температуре и др.), која је настала или непосредно предстоји,
- пожар, експлозија, јонизујуће зрачење и већи изненадни кварови на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима,
- епидемија или заразе 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.

##### 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.

##### 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.

#### 4. Распоред радног времена

##### Члан 42

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

##### Члан 43

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 запосленог о распореду и промени радног времена.

**5. Прерасподела радног времена****Члан 44**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то у појединим деловима **установе** или у **установи** буде захтевала природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена или извршавање одређеног посла у утврђеним роковима.

У случају из претходног става, прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

**Члан 45**

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

**Члан 46**

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

**Члан 47**

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин

у другом периоду под условом да му се дневни недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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 48**

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 49**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

**6. Ноћни рад****Члан 50**

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

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 **заштите** живота и здравља на раду, за запослене који рад обављају ноћу.

**Члан 51**

Радно време запослених који имају статус уметника чини ефективно радно време и време за личну припрему.

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

Време за личну припрему утврђује се посебним актом послодавца.

**Члан 52**

Радно време програмских, техничких и свих облика радних активности обухвата и чекање на рад и дежурства.

Чекање на рад је време које запослени у седишту установе или одређеној радној јединици, проведе чекајући на евентуално распоређивање на послове.

Дежурство је време које запослени у седишту установе или одређеној радној јединици проведе на обављању, сервисирању или сличним пословима.

#### IV ОДМОР И ОДСУСТВА

##### 1. Одмор у току дневног рада

###### Члан 53

Запослени који ради пуно радно време 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.

###### Члан 54

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 55

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом о раду није другачије одређено.

##### 3. Недељни одмор

###### Члан 56

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

#### 4. Годишњи одмор

##### 4.1. Стицање права на годишњи одмор

###### Члан 57

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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.

##### 4.2. Дужина годишњег одмора

###### Члан 58

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. услови рада – до 5 радних дана

- рад са децом,
- послови хигијеничара,
- рад са хемикалијама,
- контакт са прашином.

###### 3. инвалидност –

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

###### 4. социјалне и породичне прилике

- самохрани родитељ са дететом до 14 година живота.....3 радна дана,
- запослени који има троје и више деце до 14 година.....3 радна дана.
- запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју ..... 3 радна дана,

**5. стручна спрема**

- радно место за које је предвиђена висока стручна спрема.....**5 радних дана,**
- радно место за које је предвиђена виша стручна спрема.....**4 радна дана,**
- радно место за које је предвиђена четворогодишња средња стручна спрема или ВКВ.....**3 радна дана,**
- радно место за које је предвиђена средња стручна спрема у трајању од 3 године.....**2 радна дана,**
- остали послови .....**1 радни дан.**

**6. доприноса у раду** -до 5 радних дана у складу са критеријумима из Колективног уговора код послодавца

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.

**Члан 59**

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана за једну календарску годину.

**Члан 60**

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 рачунају се у дане годишњег одмора.

**4.3. Сразмеран део годишњег одмора****Члан 61**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 55. став 1. овог Колективног уговора.

**4.4. Коришћење годишњег одмора у деловима****Члан 62**

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користе годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године на коју се односи годишњи одмор, а други део најкасније до 30-тог јуна наредне године.

**4.5. Распоред коришћења годишњег одмора****Члан 63**

У зависности од потребе процеса и организације рада, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора запослених уз претходну консултацију запосленог.

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

Већ одређено време за коришћење годишњег одмора може се изменити ако то захтевају потребе посла.

**4.6. Накнаде штете за некоришћење годишњег одмора**

## Члан 64

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор или га не искористи у целости, има право на накнаду штете у висини накнаде плате коју би остварио да је користио годишњи одмор, а за случај делимичног неискоришћења на сразмеран део такве накнаде.

**5. Одсуство уз накнаду (плаћено одсуство)**

## Члан 65

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у слућајевима:

- 1) склапања брака – 7 радних дана,
- 2) смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4) селидбе домаћинства – 3 радна дана,
- 5) склапање брака детета запосленог – 3 радна дана,
- 6) заштите и отклањање последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до 5 радних дана,
- 7) одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, покрајине, Републике до 7 радних дана,
- 8) полагање стручног или другог испита, за сваки испит – 2 радна дана,
- 9) теже болести члана уже породице запосленог – до 7 радних дана,
- 10) добровољног давања крви – 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви,
- 11) стручно усавршавање запослених – до 7 радних дана,
- 12) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,
- 13) Члановима синдиката који су изабрани у органе међународних синдиката – до 30 дана.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до 7 радних дана, осим у случајевима из тачке 1 - 3, и 8 - 12 које се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Послодавац може одобрити запосленом плаћено одсуство у складу са законом, овим колективним уговором и општим актом код послодавца.

**6. Неплаћено одсуство**

## Члан 66

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) највише до 30 радних дана под условом да то не омета процес и организацију рада у случајевима:

- 1) неговању болесног члана уже породице – 5 радних дана,
- 2) смрти сродника – 1 радни дан,
- 3) обављање приватних послова у месту становања – 2 радни дан,
- 4) обављање личних послова ван места становања – 3 радна дана,
- 5) стручног усавршавања за које нема право на плаћено одсуство – 5 радних дана,
- 6) посете брачном другу на раду у иностранству – 5 радних дана,
- 7) учествовање у културно-уметничком и спортском такмичењу најмање 1 радни дан у зависности од удаљености места одржавања такмичења и дужине трајања такмичења,
- 8) и у другим оправданим случајевима уз услов да то не ремети процес и организацију рада – до 30 дана по одлуци директора, а преко 30 дана по одлуци Управног 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, ако овим колективним уговором није другачије одређено.

**V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 67

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 68

Директор установе 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 69

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

Члан 70

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.

Члан 71

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, колективним уговором код послодавца 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 72

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 73

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 који има 50 и више запослених дужан је 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 74

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 75

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 76

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 77

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.

**VI ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 78

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 сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му билансне 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 посебним условима рада најмање једном годишње.

## Члан 79

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.

**VII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 80

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.

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

## Члан 81

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:

1. школовање ради стицања стручне спреме,
2. стручно оспособљавање (полагање стручних испита)
3. стручно усавршавање (курсеви, семинари, симпозијуми и сл.).

## Члан 82

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

## Члан 83

Уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених 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 84

Послодавац може да стипендира ученике и студенте за стицање средњег, вишег или високог образовања.

**VIII ПЛАТА - НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

**1. Плата****Члан 85**

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 исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални напор.

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

**Члан 86**

Плата се састоји од плате за обављени рад и време проведено на раду, плате по основу доприноса запосленог пословног успеха 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 87**

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 времена проведеног 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 за свако радно место утврђују се Колективним уговором сваке Установе, у складу са ставом 4. овог члана.

**Члан 88**

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.

**Радни учинак****Члан 89**

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 учини доступним Синдикату 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 обрачуну зараде.

**Члан 90**

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

Критеријуми за увећање, односно умањење су следећи:

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

Приговор на увећање или умањење зараде по основу из претходног става, запослени подноси управном одбору у року од 30 дана од дана пријема обрачуна, односно сазнања.

#### Додатак на плату

##### Члан 91

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан: 130 % од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 35 % од основице;
3. за прековремени рад: 35 % од основице;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу: 0,5% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања плате једнак је збиру процената по сваком од основа увећања.

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на додатак на плату.

Основицу за обрачунавање плате чини основна плата утврђена у складу са Уговором о раду.

#### Плата приправника

##### Члан 92

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 овим Колективним уговором.

##### Члан 93

Плата се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Плата се исплаћује само у новцу, ако законом другачије није одређено.

##### Члан 94

Установе које остварују приходе изван буџета, могу на основу тих прихода увећати плате запослених до 30% на основу следећих критеријума:

- креативности у послу
- благовременог обављања посла
- обима извршеног посла.

#### 4. Минимална плата

##### Члан 95

Запослени има право на минималну плату за стандардни учинак и пуно радно време у складу са законом.

#### 4. Накнаде

##### Члан 96

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате коју је остварио у претходна три месеца 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 накнаде у висини просечне плате коју је остварио у претходна три месеца и у следећим случајевима: давања крви, ткива и других делова тела, 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 и учешћа у радно – производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде 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 97

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

- у висини 85 % просечне плате остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако Законом није другачије регулисано, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- у висини 100 % просечне плате остварене у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, одржавањем трудноће као и неге детета до 7 година старости и болничког лечења; с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако Законом није другачије регулисано.

#### Члан 98

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

#### Члан 99

Запослени има право на накнаду плате у висини 100 % просечне плате остварене у претходна три месеца 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.

Право на накнаду плате у висини утврђеној у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених за време: чекања на премештај на друге послове, чекања на рад код другог послодавца, чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације, као и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације.

### 5. Накнада трошкова

#### Члан 100

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 до (5% износа у Републици) које исплаћују органи локалне самоуправе, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене хотела „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 до износа рачуна за пун пансион у хотелу „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

Накнада за исхрану у току рада и регрес за годишњи одмор садржани су у коефицијенту вредности посла.

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 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.

### 6. Друга примања

## Члан 101

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. **Отпремнину** при престанку радног односа због одласка радника у пензију, односно при престанку радног односа по сили Закона због губитка радне способности. Отпремине се исплаћују у висини троструке просечне плате за претходна три месеца важеће за тог радника, или Установе или Републике према последњем податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а зависно, од тога шта је повољније за запосленог.
2. **Помоћ** у случају смрти запосленог или члана уже породице запосленог у висини трошкова погребне опреме, стандардног квалитета на основу приложеног рачуна, а највише до неопорезивог износа. Члановима породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.
3. Накнаде штете за случај повреде на раду и професионалног обољења у висини која се утврђује посебним актом послодавца.
4. **Јубиларну** награду која се исплаћује за:
  - 10 година радног стажа 50% просечне плате у Републици (последње)
  - 20 година радног стажа 100% просечне плате у Републици (последње)
  - 30 година радног стажа 150% просечне плате у Републици (последње)
  - 40 година радног стажа 200% просечне плате у Републици (последње)
5. **Пакетиће** за Нову годину деци запослених до 15 година старости у висини до неопорезивог износа, уз претходно прибављено мишљење Синдиката.
7. **Поклон** честитку запосленим женама за 8. март у висини коју утврђује Директор на предлог Синдиката
8. **Годишње награде за Божићне** празнике у једнаком износу у оквиру планиране масе средстава а у висини износа који утврди извршни орган оснивача.
9. **Солидарну помоћ** запосленом и члановима његове уже породице за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, као и набавке ортопедских и других помагала по приложеном рачуну, а највише до двоструког износа просечне плате код послодавца остварене у претходном месецу. Услов за исплату ове врсте помоћи је прилагање медицинске документације, а исплата једном раднику може се извршити највише 2 пута у текућој години.

## Члан 102

Поред примања из претходног члана послодавац може исплатити запосленом и помоћ:

1. **Помоћ** запосленом у случају штете коју је претрпео због елементарне непогоде у зависности од финансијских могућности послодавца, без обавезе враћања.

2. **Зајам** за набавку зимнице, огрева и уџбеника у висини до једне просечне плате остварене код послодавца у претходном месецу. Зајам се исплаћује са роком враћања до 6 месеци, уз једнаке бескаматне рате и уз обавезу и почетка враћања од зараде која се исплаћује за први наредни месец који следи после месеца у којем је зајам исплаћен запосленом. Други зајам запосленом се не може одобрити док се претходни не врати у целости.

## Члан 103

Послодавац може обезбедити покриће трошкова учешћа радника на радно спортским такмичењима.

## 7. Обрачун плате и накнада плате

## Члан 104

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до 15-ог у месецу за претходни месец а други део до краја месеца за претходни месец.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнада плате, уз обавезно обавештавање да исплата није извршена и разлог због којих није извршена. Рок за достављање обрачуна и обавештења је 8 дана по истеку месеца у којем је обрачун и исплата треба да буде извршена.

## Члан 105

Установе културе које остваре приходе који нису јавни приходи у смислу Закона (сопствени приходи), могу увећати плате до 30% по запосленом, у складу са Законом на основу следећих критеријума:

1. Квалитет обављеног посла,
2. Благовременост,
3. Обим извршених послова.

**8. Заштита плате и накнаде плате**

## Члан 106

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, односно накнаде плате највише до једне трећине, ако Законом није другачије одређено.

**IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

## Члан 107

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 основне делатности послодавца.

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

**X НАКНАДА ШТЕТЕ**

## Члан 108

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени 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 трочлана комисија коју образује послодавац у сарадњи са Синдикатом.

## Члан 109

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 110

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 111

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 112

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 113

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 накнади, о штети одлучује надлежни суд.

#### Члан 114

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 115

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 116

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

### **XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 117

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. споразум 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 118

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. услед стечаја, ликвидације или другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

#### **1. Споразумни престанак радног односа**

#### Члан 119

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

#### **2. Отказ од стране запосленог**

#### Члан 120

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.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца, утврђених законом, Колективним уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

### 3. Отказ од стране послодавца

#### Члан 121

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Колективним уговором,
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану Колективним уговором, општим актом и уговором о раду односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа,
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
7. ако запослени одбије закључење Анекс уговора о раду, у случајевима утврђеним Законом,
8. ако услед технолошких или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

#### Члан 122

Повреде радних обавеза и радне дисциплине на основу којих се може отказати уговор о раду су:

1. неблаговремено, несавесно и немарно обављање радне дужности и обавезе,
2. незаконито располагање средствима,
3. повреда прописа о заштити од пожара, елементарних непогода и штетног деловања опасних материја, као и повреда прописа и предузимање мера ради заштите запослених, средства рада, корисника услуга и посетилаца и животне средине,
4. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, Колективним уговором или општим актом,
6. ометање једног или више запослених у извршењу радних обавеза,
7. одбијање запосленог да обавља послове радног места на којем је распоређен,
8. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,
9. фалсификовање новчаних и других докумената,
10. давање нетачних података од стране одговорних лица, послодавца, којима се запослени обмањују у погледу остваривања права из радног односа,
11. неовлашћена послуга средствима установе,
12. организовање политичких странака и страначки рад код послодавца,
13. неоправдан изостанак са посла,
14. непоштовање одлуке Управног одбора, директора и других лица са посебним овлашћењима и одговорностима,
15. непоштовање утврђеног радног времена,
16. неблаговремено или неистинито обавештавање о пословању Установе,
17. закључење неповољног Уговора за Установу којима се наноси имовинска штета или оштећује интерес Установе,
18. причињавање материјалне штете,
19. долазак на рад у напитом стању или под утицајем наркотичких средстава, опијање или узимање наркотичких средстава за време рада одбијање подвргавању алкотесту или тесту којим се утврђује употреба наркотика,
20. изазивање нереди или учествовање у тучи,

21. недолично понашање према осталим запосленима, корисницима услуга и посетиоцима,
22. одбијање потребне сарадње са другим запосленим,
23. спавање за време радног времена.

#### Члан 123

Послодавац је дужан да пре отказа рока уговора о раду у случају из става 1. тачка 1 до 6. члана 121. запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са навођењем чињеница и доказа и да остави рок од 5 дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако почини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 1. овог члана достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### Члан 124

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8 члана 121. послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. члана 121. на истим пословима да запосли друго лице у року 6 месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из претходног става настане потреба за обављање истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### Члан 125

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 121. не сматра се:

1. привремена спреченост за рад, услед болести, несреће на послу или професионалног обољења,
2. коришћење породилског одсуства, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета,
3. одслужење или дослужење воног рока,
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест или неко друго лично својство запосленог,
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом или овим Колективним уговором.
6. деловања у својству представника запослених у складу са Законом

#### 4. Поступак у случају отказа

#### Члан 126

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 3 месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа односно у року од 6 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, односно најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом – за кривично дело.

#### Члан 127

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 лично решење дужан је да о томе сачини писмену белешку. У том случају решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана сматра се достављеним.

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

#### Члан 128

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.

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

#### 24. Посебна заштита отказа уговора о раду

## Члан 129

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и две године по престанку функције ако представник запослених поступа у складу са законом и овим Колективним уговором и то:

1. члану запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца,
2. председнику синдиката код послодавца и
3. именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених не поступа у складу са законом Колективним уговором, општим актом и уговором о раду послодавац може да му откаже уговор о раду.

**6. Отказни рок и новчана накнада**

## Члан 130

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право и дужности да остане на раду у трајању од 30 дана до 3 месеца и то:

1. месец дана, ако је навршио до 10 година стажа, осигурања,
2. два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

**7. Незаконити отказ**

## Члан 131

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад ако то захтева.

Поред враћања на рад послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене плате и других примања која му припадају.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

**8. Остваривање и заштита права запослених**

## Члан 132

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

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

## Члан 133

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 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

## Члан 134

Потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

**9. Удаљење запосленог са рада**

## Члан 135

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.,
2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

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

Послодавац може да запосленом изрекне меру привременог удаљења са рада у трајању од једног до три радна дана за повреду радне обавезе и непоштовања дисциплине.

## Члан 136

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

## Члан 137

Удаљење може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду.

## Члан 138

За време привременог удаљења запосленом припада накнада у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

## Члан 139

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде за време удаљења и пуног износа основне плате и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена,
2. ако запосленом не престане радни однос због повреде радне обавезе и непридржавања радне дисциплине.

**10. Измена уговора о раду**

## Члан 140

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

## Члан 141

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 премештања на други одговарајући посао због потреба процеса рада и организације рада, који одговара степену и врсти стручне спреме запосленог,
2. Ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
3. Ради упућивања на одговарајући посао код другог послодавца,
4. Ради остваривања права запосленом који је постао вишак,
5. Промене новчаног износа плате и елемената за утврђивање радног учинка накнаде плате, новчаних накнада и других примања,
6. Рокова за исплату плате и других примања,
7. Радног времена и Правилника о раду на који се позива,
8. Промене Колективног уговора,
9. У другим оправданим случајевима утврђеним уговором о раду.

## Члан 142

Уз понуду за закључење анекса уговора послодавац је дужан да достави и разлоге за понуду, рок за изјашњавање о понуди и последице које могу да настану одбијањем понуде.

Рок за изјашњавање запосленог не може бити краћи од осам радних дана.

## Члан 143

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима послодавац може да откаже уговор о раду.

**11. Вишак запослених**

## Члан 144

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених 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, сагласно Закону.

Програм је дужан да донесе послодавац и кад утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру од 90 дана из разлога наведених у ставу 1 овог члана.

## Члан 145

Послодавац је дужан да пре доношења Програма у сарадњи са репрезентативним синдикатима, или Републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

## Члан 146

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених,
2. укупан број запослених код послодавца,

3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених,
5. мере за запошљавање вишка запослених,
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 организацијама репрезентативних синдиката и Републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор.

#### Члан 147

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном уговором.

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

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

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од најмање 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. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

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) број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

2) дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;

3) 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;

4) број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

#### Члан 148

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је вишак исплати 10 просечних зарада или отпремнину у висини једне трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, која не може бити нижа од 50% просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а у зависности шта је повољније за запосленог.

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

Синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је у истом року да достави послодавцу предлог мера у циљу преквалификације, доквалификација, samozapošljavanja и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

#### Члан 149

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

#### Члан 150

Послодавац не може да отказује Уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба и то:

- запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до пет година старости,
- запосленом самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености,
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос,
- 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.

## XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 151

Запосленом се код послодавца јемчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова и уписују се у Регистар.

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 152

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за њено деловање:

1. коришћење одговарајуће просторије за рад,
2. стручну, административну и техничку помоћ, (умножавање материјала, коришћење телефона, телефакса),
3. одбијање износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплата на одговарајуће рачуне синдиката у складу са Статутом,
4. израда завршног рачуна,
5. обрада података о уплати синдикалне чланарине,
6. употреба службеног возила или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима за састанке и семинаре.

#### Члан 153

Председник синдиката у складу са Законом има право на плаћене часове месечно као да ради на свом радном месту за обављање својих функција.

Уколико послодавац није у могућности да га ослободи радних обавеза дужан је да му исплаћује увећану плату у висини 12 %.

#### Члан 154

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 155

Председнику синдиката, као и члановима Одбора мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и слично до 5 радних дана у календарској години.

Представницима организације синдиката обезбеђује се омогућност 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.

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

Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

## Члан 156

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

- 1) о шестомесечном извештају о пријему и престанку радног односа запослених у установи;
- 2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;
- 3) о исплаћеним просечним зарадама шестомесечно и годишње;
- 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 157

Председник и чланови Одбора репрезентативног синдиката код послодавца за време обављања и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

**Организовање штрајка**

## Члан 158

Организовање и спровођење штрајка врши се у складу са Законом и овим Колективним уговором.

## Члан 159

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

Због учешћа у штрајку, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

**XIII ПРЕГОВОРИ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА****1. Учесници у закључивању Колективног уговора**

## Члан 160

Овај колективни уговор закључује оснивач и Репрезентативни синдикат Установе, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник репрезентативних синдиката, и овлашћени представник оснивача.

**2. Овлашћење за преговоре и закључивање Колективног уговора**

## Члан 161

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог Колективног уговора, морају имати овлашћење свог органа.

**3. Поступак за измену и допуну Колективног уговора**

## Члан 162

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 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 163

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

#### 5. Важење и отказ Колективног уговора

##### Члан 164

Овај Колективни уговор закључује се на период од 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 165

Спорна питања у примени овог Колективног уговора може да решава арбитража коју 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 166

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

##### Члан 167

Овај колективни уговор и његове измене и допуне региструју се код Министарства.

#### XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 168

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.  
Колективни уговори Установа усагласиће се са одредбама овог Колективног уговора, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

##### Члан 169

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

**ОВЛАШЋЕНИ ПРЕДСТАВНИК  
РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА**

Десанка Кришан с.р.

**ЗА ОСНИВАЧА  
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ**

Илија Војиновић с.р.

На основу одредбе члана 246. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05,61/05, и 54/09) 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 Илија Војиновић и Синдикат запослених у комунално -стамбеној делатности - Општински синдикат Кикинда, који заступа председник Мићо Ковачевић, дана 04.08.2011. године закључили су:

## **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ КИКИНДА**

### **I 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 у Јавном предузећу „Дирекција за изградњу града“ Кикинда, Јавном комуналном предузећу „6. Октобар“ Кикинда, Јавном предузећу „Топлана“ Кикинда и Јавном предузећеу „Општинска стамбена агенција“ Кикинда чији је оснивач Општина 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 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.

**Члан 7.**

Овај Колективни уговор непосредно се примењује.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује и уколико Јавна предузећа у утврђеном року не ускладе појединачне Колективне уговоре са одредбама овог Колективног уговора.

**2. Колективни уговори у јавним предузећима****Члан 8.**

Колективни уговори у Јавним предузећима из чана 1., ускладиће се са одредбама овог Колективног уговора у року од 60 дана од дана његовог ступања на снагу.

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

Уколико јавно предузеће у року од **60** дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора, не ускладе своје колективне уговоре са овим Колективним уговором, Управни одбор Јавног предузећа ће донети Правилник о раду.

**3. Однос закона, општег акта, овог Колективног уговора  
и другог општег акта послодавца и Уговора о раду****Члан 9.**

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 10.**

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

**4. Основна права, обавезе и одговорности запослених****Члан 11.**

Запослени има права на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом, овим Колективним уговором и другим општим актом послодавца.

**Члан 12.**

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

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

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту у складу са законом.

**Члан 13.**

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 14.**

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 15.**

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, безбедности и заштити здравља на раду,
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених Уговором о раду,
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом, општим актом и Уговором о раду.

**Члан 16.**

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.

**II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА****1. Услови за заснивање радног односа****Члан 17.**

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 актом о систематизацији радних места.

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

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

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

**Члан 18.**

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.

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 19.**

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени, односно лице које се запошљава и послодавац.

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 17. овог Колективног уговора, тако и посебних услова из акта о систематизацији радних места.

#### **Члан 20.**

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 21.**

Уговор о раду закључује се у писменој форми и то пре ступања запосленог на рад.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

У име послодавца, уговор о раду закључује директор или лице које директор писмено овласти за то.

Послодавац је обавезан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања.

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

#### **Члан 22.**

Уговор о раду садржи елементе и податке утврђене Законом о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

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

### **3. Ступање на рад**

#### **Члан 23.**

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 24.**

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

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање у року од 15 дана од дана ступања на рад.

### **4. Пробни рад**

#### **Члан 25.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

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.

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 26.**

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

#### **Члан 27.**

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује:

- 1) када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење војног рока и др.),
- 2) када обављање одређеног посла, по својој природи, траје одређено време,

- 3) када се привремено повећа обим рада,
- 4) са приправником ради оспособљавања за самостални рад.

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

#### **Члан 28.**

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

### **6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

#### **Члан 29.**

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Општим актом о систематизацији радних места утврђују се радна места са посебним условима рада.

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 надлежне здравствене установе.

### **7. Радни однос са непуним радним временом**

#### **Члан 30.**

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

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

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

#### **Члан 31.**

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

### **8. Приправници**

#### **Члан 32.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицима 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.

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

#### **Члан 33.**

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 34.**

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 Предузећа 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 послодавца, који на основу исте одређује датум полагања.

На основу резултата показаних на приправничком стручном 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 стручни испит. Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самостални рад, датум полагања стручног испита, успех на испиту и потпис послодавца.

#### **Члан 35.**

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 36.**

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 37.**

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

Приправнику који не положи стручни – приправнички испит, престаје радни однос код послодавца у складу са законом, Колективним уговором 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.

### **III РАДНО ВРЕМЕ**

#### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 38.**

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

#### **2. Непуно радно време**

#### **Члан 39.**

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена из члана 38. овог Колективног уговора.

#### **3. Скраћено радно време**

#### **Члан 40.**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним актом о систематизацији радних места на којима поред примене одговарајућих мера, 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. Прекоревмени рад**

#### **Члан 41.**

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

##### **4.1. Виша сила**

- 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 42.**

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

**Члан 43.**

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 запосленог о распореду и промени радног времена.

**6. Прерасподела радног времена**

**Члан 44.**

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то у појединим деловима предузећа или у целом предузећу буде захтевала природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена или извршавање одређеног посла у утврђеним роковима.

У случају из претходног става, прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

**Члан 45.**

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

**Члан 46.**

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

**Члан 47.**

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду под условом да му се дневни недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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 48.**

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

Послодавац може да изврши прераспodelу 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 49.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

**7. Ноћни рад****Члан 50.**

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

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.

**IV ОДМОР И ОДСУСТВА****1. Одмор у току дневног рада****Члан 51.**

Запослени који ради пуно радно време 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.

**Члан 52.**

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 53.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом о раду није другачије одређено.

**3. Недељни одмор****Члан 54.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

**4. Годишњи одмор****Стицање права на годишњи одмор****Члан 55.**

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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.

**Дужина годишњег одмора****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) услови рада – 2 радна дана**
  - рад са фекалијама
  - изношење смећа
  - рад на решетци
- 3) инвалидност – 2 радна дана**

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

**4) 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

**5) сложеност послова**

- радно место за које је предвиђена

висока стручна спрема.....5 радних дана

- радно место за које је предвиђена

виша стручна спрема.....4 радна дана

- радно место за које је предвиђена

четворогодишња средња стручна  
спрема или ВКВ.....3 радна дана

- радно место за које је предвиђена

средња стручна спрема у трајању

од 3 године.....2 радна дана

- остали послови .....1 радни дан.

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.

**Члан 57.**

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана за једну календарску годину.

**Члан 58.**

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 рачунају се у дане годишњег одмора.

**Сразмеран део годишњег одмора**

**Члан 59.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 55. став 1. овог Колективног уговора.

**Коришћење годишњег одмора у деловима**

**Члан 60.**

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користе годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године на коју се односи годишњи одмор, а други део најкасније до 30-тог јуна наредне године.

**Распоред коришћења годишњег одмора**

**Члан 61.**

У зависности од потребе процеса и организације рада, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора запослених уз претходну консултацију запосленог.

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

Већ одређено време за коришћење годишњег одмора може се изменити ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

**Накнаде штете за некоришћење годишњег одмора**

**Члан 62.**

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор или га не искористи у целости, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор, а за случај делимичног неискоришћења на сразмеран део такве накнаде.

**5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)****Члан 63.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише 7 радних дана (с тим што се одсуство под тачком 4. 5. и 6. не урачунава у тај лимит) у случају:

- 1) склапања брака – 5 радних дана,
- 2) порођај супруге – 5 радних дана,
- 3) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан,
- 4) теже болести члана уже породице – 3 радна дана,
- 5) смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- 6) смрћу родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга – 2 радна дана,
- 7) ступање у брак детета – 3 радна дана,
- 8) добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана после давања крви,
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана,
- 10) селидба сопственог домаћинства на подручје истог насељеног места – 1 радни дан, а из једног у друго насељено место – 3 радна дана,
- 11) полагање стручног или другог испита – 2 радна дана, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године,
- 12) учешћа на радно-производним такмичењима која организује синдикат – 3 радна дана,
- 13) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом. Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, рођена браћа и сестре, родитељи, усвојеници стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

**6. Неплаћено одсуство****Члан 64.**

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 Управног 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.

**V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 65.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са Законом о раду и другим законима, општим актима, овим Колективним уговором и актом о заштити на раду и о заштити од пожара.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује безбедност и заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима, општим актима и овим Колективним уговором.

**Члан 66.**

Запослени је дужан да поштује прописе и акта о безбедности и заштити живота и здравља, како не би угрозио себе или друга лица.

**Члан 67.**

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

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

#### **Члан 68.**

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

#### **Члан 69.**

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

#### **Члан 70.**

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 69. овог Колективног уговора да откаже уговор о раду.

#### **Члан 71.**

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 послодавцу достави потврду лекара која садржи време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести потврду из става 1. овог члана уместо запосленог послодавцу достављају чланови уже породице са којима запослени живи у породичном домаћинству.

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

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

### **VI СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 72.**

Послодавац је дужан да у складу са променом у процесу рада, техничко-технолошким унапређењима или потребама процеса рада 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.

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

#### **Члан 73.**

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:

1. школовање ради стицања стручне спреме,
2. стручно оспособљавање (полагање стручних испита)
3. стручно усавршавање (курсеви, семинари, симпозијуми и сл.).

#### **Члан 74.**

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

#### **Члан 75.**

Уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање запослених 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 76.**

Послодавац може да стипендира ученике и студенте за стицање средњег, вишег или високог образовања.

**VII ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 77.**

Послодавац се обавезује да врши редовно годишње осигурање запослених за случај смрти, наступања инвалидности или повреде на раду.

**VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА****1. Зарада****Члан 78.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим Колективним уговором, 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 исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални напор.

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

**Члан 79.**

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог, пословног успеха послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са законом, овим Колективним уговором, Колективним уговором јавног предузећа 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 подразумевају се сва примања из радног односа осим накнаде трошкова запосленог у вези са радом из члана 96. и других примања из члана 97. до 99. овог Колективног уговора.

**2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду****2.1. Основна зарада****Члан 80.**

**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)

**Вредност радног часа** за сваки месец утврђује се на основу планске масе средстава за исплату зарада, накнада и осталих личних примања запослених, утврђене Програмом рада и пословања Јавног предузећа на који је оснивач дао сагласност.

**Маса средстава** за исплату зарада из претходног става формира се у складу са Законом, прописима и упутствима Владе Републике Србије и Министарства финансија којима се утврђује политика зарада у јавним предузећима.

**Утврђена планска вредност радног часа** кориговаће се у току календарске године уколико дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена.

**Коефицијент вредности посла** који запослени обавља утврђује се колективним уговором јавног предузећа на основу услова утврђених Правилником о систематизацији у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одрђеним пословима.

**Члан 81.**

Најнижи коефицијенти за утврђивање основне зараде за свако радно место у јавним предузећима утврђују се по групама типичних радних места

**Прва група:**

Обухвата најједноставније послове (запослени – физички радник почетник).

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,00.

**Друга 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.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,30.

**Трећа група:**

Обухвата послове полуквалификованог запосленог као што су: чишћење и прање јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,50.

**Четврта група:**

Обухвата средње сложене послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,70.

**Пета група:**

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 1,85.

**Шеста група:**

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, висококвалификованих запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада (КВ, ССС, ВК).

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 2,20.

**Седма 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 руковођења одговарајућим деловима рада и слично (КВ са специјализацијом, ССС, ВШС).

За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 2,50.

**Осма група:**

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

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 3,00.

**Девета група:**

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме, магистерија, доктората у процесу рада комуналних делатности као и најсложеније руководеће послове као што су: шеф производног погона, погона водовода и канализационе мреже, директор сектора, директор функционалне целине, помоћник директора и заменика директора, као и други сродни послови.

Најнижи коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини 3,80.

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.

Запосленом се гарантује једнака цена посла за исти рад или рад исте вредности која је утврђена као најнижа цена за групу послова.

**Члан 82.**

За све послове руковођења закључено са замеником директора утврђују се додатни коефицијенти од 0,10 до 2,20.

**Члан 83.**

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

**Члан 84.**

Коефицијенти за утврђивање основне зараде за свако радно место утврђују се Колективним уговором сваког јавног предузећа.

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

Утврђивање коефицијента за нова радна места и измена постојећих коефицијената за до 10 % од укупног броја запослених врши се по скраћеном поступку закључења Анекса колективног уговора.

Уколико у случају из става 3. овог члана послодавац и синдикат у року од 30 дана од дана достављања предлога не постигну споразум, уговара се арбитражни поступак.

**2.2.Радни учинак**

**Члан 85.**

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 директора 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 учини доступним Синдикату 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 обрачуну зараде.

#### **Члан 86.**

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.

#### **2.3.Увећање зарада**

#### **Члан 87.**

Запослени има право на увећању зараду у следећим случајевима:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан најмање - 110 % од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, најмање - 26 % од основице;
3. за прековремени рад, најмање – 26 % од основице;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу: 0,4 % од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде једнак је збиру процената по сваком од основа увећања.

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећању зараду.

Основицу за обрачунавање зараде чини основна зарада утврђена у складу са Уговором о раду.

#### **3.Зарада приправника**

#### **Члан 88.**

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 овим Колективним уговором.

#### **Члан 89.**

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом другачије није одређено.

#### **4. Минимална зарада**

#### **Члан 90.**

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време у складу са законом.

#### **5.Зарада из добити**

#### **Члан 91.**

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 Управни одбор уз сагласност оснивача.

#### **6.Накнаде зарада**

**Члан 92.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца 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 претходна три месеца у следећим случајевима: давања крви, ткива и других делова тела, 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 и учешћа у радно – производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

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 93.**

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

- у висини 75 % просечне зараде остварене у претходна три месеца 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 100 % просечне зараде остварене у претходна три месеца 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 94.**

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

**Члан 95.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80 % просечне зараде остварене у претходна три месеца 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.

Право на накнаду зараде у висини утврђеној у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених за време: чекања на премештај на друге послове, чекања на рад код другог послодавца, чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације, као и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације.

**7. Накнада трошкова****Члан 96.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. трошкове **превоза** за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте;
2. трошкове **дневница** за службена путовања у земљи и накнаду за исхрану у висини неопорезованог износа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене хотела „А“ категорије.
3. **исхране** у току рада у висини до 20 % од просечне месечне зараде у привреди Републике према последњим објављеним подацима републичког органа надлежног за послове статистике;
4. **регрес за коришћење** годишњег одмора у висини једне просечне месечне зараде остварене у претходном месецу у привреди Републике;
5. **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 привреди Републике;
6. **смештаја и исхране на терену**, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини до износа рачуна за пун пансион у хотелу „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
- 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 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.

#### 8. Друга примања

##### Члан 97.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. **Отпремнину** при престанку радног односа због одласка радника у пензију, односно при престанку радног односа по сили Закона због губитка радне способности. Отпремине се исплаћују у висини троструке просечне зараде за претходна три месеца важеће за тог радника, предузеће или Републику према последњем податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а зависно што је повољније за запосленог.
2. **Помоћ за погребне трошкове** у случају смрти члана уже породице запосленог до износа неопорезованог износа.  
Чланови уже породице сматрају се брачни друг, родитељи и деца запосленог.
3. **Помоћ породици** у случају смрти запосленог у висини три просечене зараде остварене у привреди Републике.
4. **Јубиларну награду** запосленом у висини једне просечне зараде без пореза и доприноса остварене код послодавца у претходном месецу. Јубиларна награда се исплаћује за наврених 10, 20, 30 и 40 година радног стажа остварених код послодавца.
5. **Пакетиће за Нову годину** деци запослених до 10 година старости у висини до неопорезивог износа по Закону којим се уређује порез на доходак грађана.
6. **Поклон честитку** запосленим женама за 8. март у висини коју утврђује директор.

##### Члан 98.

Поред примања из претходног члана послодавац може исплатити запосленом:

1. **Солидарну помоћ** запосленом и члановима његове уже породице за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, као и набавке ортопедских и других помагала по приложеном рачуну, а највише до двоструког износа просечне зараде код послодавца остварене у претходном месецу. Услов за исплату ове врсте помоћи је прилагање медицинске документације, а исплата једном раднику може се извршити највише једанпут у текућој години.
2. Помоћ запосленом у случају штете коју је претрпео због елементарне непогоде у зависности од финансијских могућности послодавца, без обавезе враћања.
3. **Зајам за набавку зимнице**, огрева и уџбеника у висини до једне просечне зараде остварене код послодавца у претходном месецу. Зајам се исплаћује са роком враћања до 6 месеци, уз једнаке бескаматне рате и уз обавезу и почетка враћања од зараде која се исплаћује за први наредни месец који следи после месеца у којем је зајам исплаћен запосленом. Други зајам запосленом се не може одобрити док се претходни не врати у целости.

##### Члан 99.

Послодавац може обезбедити покриће трошкова учешћа радника на радно спортским такмичењима.

#### 9. Обрачун зараде и накнада зараде

##### Члан 100.

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

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.

#### 10. Евиденција зараде и накнаде зараде

**Члан 101.**

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.

**11. Заштита зараде и накнаде зараде****Члан 102.**

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.

**IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ****Члан 103.**

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 основне делатности послодавца.

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

**X НАКНАДА ШТЕТЕ****Члан 104.**

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

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 105.**

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 106.**

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 107.**

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 108.**

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 109.**

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

**Члан 110.**

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 111.**

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 112.**

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

**XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА****Члан 113.**

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. споразум 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 114.**

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. услед стечаја, ликвидације или другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

**1. Споразумни престанак радног односа****Члан 115.**

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

**2. Отказ од стране запосленог****Члан 116.**

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.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца, утврђених законом, општим актом, овим ПКУ или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

**11. Отказ од стране послодавца**

**Члан 117.**

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

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Колективним уговором,
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану Колективним уговором општим актом и уговором о раду, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа,
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
7. ако запослени одбије закључење Анекс уговора о раду, у случајевима утврђеним Законом,
8. ако услед технолошких или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

**Члан 118.**

Повреде радних обавеза и радне дисциплине на основу којих се може отказати уговор о раду су:

1. неблаговремено, несавесно и немарно обављање радне дужности и обавезе,
2. незаконито располагање средствима,
3. повреда прописа 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,
4. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом Колективним уговором или општим актом,
6. ометање једног или више запослених у извршењу радних обавеза,
7. одбијање запосленог да обавља послове радног места на којем је распоређен,
8. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,
9. фалсификовање новчаних и других докумената,
10. давање нетачних података од стране одговорних лица, послодавца, којима се запослени обмањују у погледу остваривања права из радног односа,
11. неовлашћена послуга средствима Јавног предузећа,
12. организовање политичких странака и страначки рад код послодавца,
13. неоправдан изостанак са посла,
14. непоштовање одлуке Управног одбора и лица са посебним овлашћењима и одговорностима,
15. непоштовање утврђеног радног времена,
16. неблаговремено или неистинито обавештавање о пословању предузећа,
17. закључење неповољног Уговора за предузеће којима се наноси имовинска штета или оштећује интерес предузећа,
18. причињавање материјалне штете,
19. долазак на рад у напитом стању или под утицајем наркотичких средстава, опијање или узимање наркотичких средстава за време рада, одбијање подвргавања алкотесту или тесту којим се утврђује употреба наркотика,
20. изазивање нереда или учествовање у тучи,
21. недолично понашање према осталим запосленима и корисницима и посетиоцима,
22. одбијање потребне сарадње са другим запосленим,
23. спавање за време радног времена.

**Члан 119.**

Послодавац је дужан да пре отказа рока уговора о раду у случају из става 1. тачка 1 до 6. члана 117. запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са навођењем чињеница и доказа и да остави рок од 5 дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако почини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 1. овог члана достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

#### **Члан 120.**

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8 члана 117. послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. члана 117. на истим пословима да запосли друго лице у року 6 месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из претходног става настане потреба за обављање истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 121.**

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 117. не сматра се:

1. привремена спреченост за рад, услед болести, несреће на послу или професионалног обољења,
2. коришћење породичког одсуства, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета,
3. одслужење или дослужење воног рока,
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест или неко друго лично својство запосленог,
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом или овим Колективним уговором.
6. деловања у својству представника запослених у складу са Законом.

#### **4. Поступак у случају отказа**

#### **Члан 122.**

Отаказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 3 месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа односно у року од 6 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, односно најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом – за кривично дело.

#### **Члан 123.**

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 лично решење дужан је да о томе сачини писмену белешку. У том случају решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана сматра се достављеним.

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

#### **Члан 124.**

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.

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

#### **5. Посебна заштита отказа уговора о раду**

#### **Члан 125.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и две године по престанку функције ако представнике запослених поступа у складу са законом и колективним уговором, општим актом и уговором о раду и то:

1. члану запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца
2. председнику синдиката код послодавца.
3. Именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених не поступа у складу са законом, Колективним уговором, општим актом и уговором о раду послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту утврђује се споразумом синдиката и послодавца.

#### **7. Отказни рок и новчана накнада**

**Члан 126.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право и дужности да остане на раду у трајању од 30 дана до 3 месеца и то:

1. месец дана, ако је навршио до 10 година стажа, осигурања,
2. два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

**7. Незаконити отказ****Члан 127.**

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад ако то захтева.

Поред враћања на рад послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

**8. Остваривање и заштита права запослених****Члан 128.**

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 129.**

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 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**Члан 130.**

Потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

**9. Удаљење запосленог са рада****Члан 131.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.
2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

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.

Послодавац може да запосленом изрекне меру привременог удаљења са рада у трајању од једног до три радна дана за повреду радне обавезе и непоштовања дисциплине.

**Члан 132.**

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

**Члан 133.**

Удаљење може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду.

**Члан 134.**

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

**Члан 135.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде за време удаљења и пуног износа основне зараде и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена,
2. ако запосленом не престане радни однос због повреде радне обавезе и непридржавања радне дисциплине.

**10. Измена уговора о раду****Члан 136.**

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

#### **Члан 137.**

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 премештања на други одговарајући посао због потреба процеса рада и организације рада, који одговара степену и врсти стручне спреме запосленог,
2. Ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
3. Ради упућивања на одговарајући посао код другог послодавца,
4. Ради остваривања права запосленом који је постао вишак,
5. Промене новчаног износа зараде и елемената за утврђивање радног учинка накнаде зараде, новчане зараде и других примања,
6. Рокова за исплату зарада и других примања,
7. Радног времена и Правилник о раду на који се позива,
8. Промене Колективног уговора,
9. У другим оправданим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 138.**

Уз понуду за закључење анекса уговора послодавац је дужан да достави и разлоге за понуду, рок за изјашњавање о понуди и последице које могу да настану одбијањем понуде.

Рок за изјашњавање запосленог не може бити краћи од осам радних дана.

#### **Члан 139.**

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима послодавац може да откаже уговор о раду.

### **11. Вишак запослених**

#### **Члан 140.**

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених 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, сагласно Законом.

Програм је дужан да донесе послодавац и кад утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру од 90 дана из разлога наведених у ставу 1 овог члана.

#### **Члан 141.**

Послодавац је дужан да пре доношења Програма у сарадњи са репрезентативним синдикатима Републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

#### **Члан 142.**

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 вишка запослених,
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 организацијама репрезентативних синдиката и Републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор.

#### **Члан 143.**

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 144.**

Успешност запосленог на раду утврђује комисија коју именује директор.

Листа оцено 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 оцено успешности на раду на основу чега директор доноси одговарајућу одлуку која се доставља сваком раднику који је проглашен вишком.

#### **Члан 145.**

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 146.**

Синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је у истом року да достави послодавцу предлог мера у циљу преквалификације, доквалификација, самозапошљавања и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је вишак исплати отпремнину у износу од 10 просечних зарада у Републици или једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике а зависно шта је повољније за запосленог.

#### **Члан 147.**

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

#### **Члан 148.**

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

### **XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 149.**

Запосленом се код послодавца јемчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова и уписују се у Регистар.

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 150.**

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 збора запослених, под условом да се тиме не ремети процес рада.

**Члан 151.**

Председник синдиката у складу са Законом има право на плаћене часове месечно као да ради на свом радном месту за обављање својих функција.

**Члан 152.**

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 153.**

Председнику синдиката, као и члановима Одбора мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и слично до 5 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 154.**

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.

**XIII ПРЕГОВОРИ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА****1. Учесници у закључивању колективног уговора****Члан 155.**

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

**2. Овлашћење за преговоре и закључивање Колективног уговора****Члан 156.**

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 157.**

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 158.**

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

**5. Важење и отказ колективног уговора****Члан 159.**

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 160.**

Спорна питања у примени овог Колективног уговора може да решава арбитража коју 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 161.**

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

##### **Члан 162.**

Овај колективни уговор и његове измене и допуне региструју се код Министарства.

#### **XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 163.**

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 164.**

Колективни уговори јавних предузећа усагласиће се са одредбама овог Колективног уговора, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

##### **Члан 165.**

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

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ  
У КОМУНАЛНО-СТАМБЕНОЈ  
ДЕЛАТНОСТИ-ОПШТИНСКИ  
СИНДИКАТ КИКИНДА

**ПРЕДСЕДНИК**  
**МИЋО КОВАЧЕВИЋ с.р.**

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ**  
**КИКИНДА**  
**ИЛИЈА ВОЈИНОВИЋ с.р.**

#### **САДРЖАЈ**

<b>Ред.бр.</b>	<b>ПРЕДМЕТ</b>	<b>Страна</b>
	<b>ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ</b>	
<b>8.</b>	<b>КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ</b>	
	<b>И ФИЗИЧКЕ КУЛТУРЕ ОПШТИНЕ КИКИНДА</b>	<b>338</b>
<b>9.</b>	<b>ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА</b>	
	<b>КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ КИКИНДА</b>	<b>365</b>

ИЗДАВАЧ: **ОПШТИНСКА УПРАВА**, Трг српских добровољаца бр. 12 Кикинда

Одговорни уредник: **ДРАГИЦА СТОЈАНОВИЋ – ЖИГИЋ**

Телефон број: 0230/410-111.