



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРУШЕВЦА

Година LIV

24.04.2024. година

Излази по потреби

Број 8

II- АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРУШЕВЦА

145

На основу члана 58. а у вези са чл. 66. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 83/14 -др. закон, 101/16-др. Закон, 47/18 и 111/21-др. закон), члана 70. став 1. тачка 5. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 21/16, 113/17, 113/17-др. закон, 95/18, 114/21 и 92/23) и члана. 47. став 1. тачка 7. Статута града Крушевца („Сл. лист града Крушевца“ бр. 15/18),

Градоначелник града Крушевца, дана 4. априла 2024. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. ПОСТАВЉА СЕ СНЕЖАНА АЛЕКСИЋ, дипл. географ из Крушевца за помоћника Градоначелника за друштвене делатности у Градској управи града Крушевца и заснива радни однос на одређено време са 4. априлом 2024. године, на период док траје дужност Градоначелника.

2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРУШЕВЦА

II бр.020-38/2024

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић, с.р.

146

На основу члана. 58. а у вези са чл. 66. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 83/14 -др.закон, 101/16-др. Закон, 47/18 и 111/21-др. закон), члана 70. став 1. тачка 5. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 21/16, 113/17, 113/17-др. закон, 95/18, 114/21 и 92/23) и чл. 47. став 1. тачка 7. Статута града Крушевца („Сл. лист града Крушевца“ бр. 15/18),

Градоначелник града Крушевца, дана 4. априла 2024. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. ПОСТАВЉА СЕ НЕВЕНА ПЛАВШИЋ, професор физичке културе, из Крушевца за помоћника Градоначелника за омладину и спорт у Градској управи града Крушевца и заснива радни однос на

одређено време са 4. априлом 2024. године, на период док траје дужност Градоначелника.

2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРУШЕВЦА

II бр.020-37/2024

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић с.р.

147

На основу чл. 58. а у вези са чл. 66. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 83/14 -др.закон, 101/16-др. Закон, 47/18 и 111/21-др. закон), члана 70. став 1. тачка 5. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 21/16, 113/17, 113/17-др. закон, 95/18, 114/21 и 92/23) и чл. 47. став 1. тачка 7. Статута града Крушевца („Сл. лист града Крушевца“ бр. 15/18),

Градоначелник града Крушевца, дана 4. априла 2024. године, донео је

РЕШЕЊЕ

1. ПОСТАВЉА СЕ АНА ПРВАНОВ, дипл. инж. шумарства, из Крушевца за помоћника Градоначелника за екологију, одрживи развој и енергетику у Градској управи града Крушевца и заснива радни однос на одређено време са 4. априлом 2024. године, на период док траје дужност Градоначелника.

2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРУШЕВЦА

II бр.020-36/2024

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић, с.р.

II – АКТИ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА КРУШЕВЦА**148**

На основу члана 15. и 28. Правилника о одобравању средстава и финансирању програма којима се остварује општи интерес у области спорта на територији града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца", бр. 1/17) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, на седници одржаној дана 15. априла_2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ**О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА ИЗБОР ГОДИШЊИХ И ПОСЕБНИХ ПРОГРАМА У ОБЛАСТИ СПОРТА НА ТЕРИТОРИЈИ ГРАДА КРУШЕВЦА**

I - Образује се Комисија за избор годишњих и посебних програма у области спорта на територији Града у саставу:

За председника:

Невена Плавшић, професор физичке културе из Крушевца, помоћник градоначелника за омладину и спорт ,

За чланове:

1. Александар Николић, представник Спортског савеза града Крушевца,
2. Никола Манић, професор физичког и здравственог васпитања,
3. Сања Марковић, дипломирани инжењер пејзажне архитектуре,
4. Петар Павловић, дипломирани инжењер информатике.

II - Задаци Комисије су да:

- објављује јавни позив за подношење годишњих програма спортских организација којима се остварује општи интерес у области спорта у граду Крушевцу у року предвиђеним чл. 117. Закона о спорту;
- објављује јавни позив за подношење посебних програма до 1. фебруара текуће године за ту годину, уз сагласност Градоначелника;
- даје смернице подносиоцима односно носиоцима годишњих и посебних програма за попуњавање конкурсне документације по јавном позиву;
- врши стручни преглед, анализу и даје оцену поднетих предлога годишњих и посебних програма спортских организација којима се остварује општи интерес у области спорта у граду Крушевцу, у складу са Правилником и Одлуком о категоризацији спортских организација;
- сачињава образложен предлог годишњих и посебних програма у области спорта на територији града Крушевца за наредну буџетску

годину који могу да се финансирају из буџета Града, и предлаже износ средстава за сваки појединачни програм и доставља Градском већу ради доношења Решења о одобравању и финансирању истих;

- за предлоге програма код којих постоји потреба за додатним информацијама или појашњењима или кориговањима, пре достављања предлога Градском већу, тражи додатно објашњење или кориговање од подносиоца, односно носиоца програма;
- може о одређеном питању да затражи и прибави писано стручно мишљење од стране истакнутих стручњака или одговарајућих организација;
- контролише реализацију одобрених годишњих и посебних програма и утрошак финансијских средстава одобрених годишњих и посебних програма;
- врши анализу реализације програма и постизања планираних ефеката;
- предлаже Градском већу града Крушевца обуставу даљег финансирања програма и једнострано раскид уговора о реализовању програма ако носилац одобреног програма не достави извештај у року предвиђеном уговором;
- подноси Извештај Градском већу града Крушевца о реализацији одобрених годишњих и посебних програма и утрошку финансијских средстава;
- обавља и друге послове предвиђене Правилником.

III - Административне и стручне послове за рад Комисије обавља Одељење за друштвене делатности Градске управе града Крушевца.

IV - Доношењем овог Решења престаје да важи Решење о именовању Комисије за избор програма и пројеката од јавног интереса у области унапређења и развоја спорта ("Сл. лист града Крушевца", бр.3/18).

V - Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

II бр.022-182/2024

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић, с.р.

149

На основу члана 28. став 3. Правилника о одобравању и финансирању програма којима се остварује општи интерес у области спорта на територији града Крушевца („Сл. лист града Крушевца“, бр. 1/17), члана 50. Статута града Крушевца („Сл. лист града Крушевца“ број 15/18) и члана 3. Пословника о раду Градског већа („Сл. лист града Крушевца“ број 7/08),

Градско веће града Крушевца, на седници одржаној дана 15.04.2024.године, донело је

РЕШЕЊЕ

I – ОБРАЗУЈЕ СЕ Посебна стручна комисија за давање мишљења при избору годишњих и посебних програма у области спорта на територији Града Крушевца Комисији за избор годишњих и посебних програма у области спорта на територији Града Крушевца (у даљем тексту: Посебна стручна комисија).

II – ИМЕНУЈУ СЕ:

1. Љиљана Максић, члан Градског већа,
2. Милош Коцић, мастер економиста,
3. Марко Томић, одборник,
4. Марко Ђокић, одборник,
5. Предраг Миленковић, професор физичког васпитања.

III – Задатак Посебне стручне Комисије је да:

- даје предлоге у вези унапређења развоја спорта;
- даје мишљење у вези доношења предлога Решења о одобравању и финансирању годишњих и посебних програма у области спорта;
- врши друге послове на захтев Комисије за избор годишњих и посебних програма у области спорта на територији Града Крушевца.

IV – Административне и стручне послове за рад Посебне стручне комисије обавља Одељење за друштвене делатности Градске управе града Крушевца.

V – Решење објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број:022-185/24 ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с.р.

150

На основу члана 50. Статута града Крушевца („Сл.лист града Крушевца“ бр. 15/18)

Градско веће града Крушевца, на седници одржаној дана 15.04.2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ
О РАЗРЕШЕЊУ И ИМЕНОВАЊУ
ПРЕДСЕДНИКА КОМИСИЈЕ
ЗА ИЗРАДУ ПРОГРАМА ЗА КОРИШЋЕЊЕ
СРЕДСТАВА БУЏЕТСКОГ ФОНДА ЗА
ЗАШТИТУ ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ
ГРАДА КРУШЕВЦА

I РАЗРЕШАВА СЕ:**Председник:**

Ивана Пајић - заменик начелника Градске управе града Крушевца

II ИМЕНУЈУ СЕ:**Председник:**

Ана Прванов- помоћник градоначелника за екологију, одрживи развој и енергетику.

III – Решење објавити у „Службеном листу града Крушевца.“

IV – У осталом делу решење III бр. 501-28/2024 од 20.03.2024.године остаје непромењено.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 501-40/2024 ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с.р.

151

На основу члана 69. став.1. тачка 9. Закона о јавним предузећима ("Сл. гласник РС" бр. 15/16 и 88/19), члана 25. став 1. тачка 9. и члан 29. став 2. тачка 3. Одлуке о оснивању Јавног предузећа „Пословни центар„ Крушевац („Сл. лист града Крушевца бр.5/13-пречишћен текст, 7/13, 4/15, 9/16, 7/18, 4/19, 14/22 и 20/22) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр.15/18)

Градско веће града Крушевца, на седници одржаној дана 15.04.2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ

I Даје се сагласност на Одлуку о измени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова – пречишћен текст ЛП "Пословни центар" Крушевац који је донео Директор под бр. 5243 од 08.04.2024. године.

II Решење објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 022-183/24 ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с.р.

152

На основу члана 69. став 2. и 3. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 02. 04. 2024. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Крушевца за 2024. годину, у оквиру раздела 7 - ГРАДСКА УПРАВА, програм 0602: ОПШТЕ УСЛУГЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, активност 0009: Текућа буџетска резерва, функционална класификација 160, економска класификација 499000, позиција 57 - Средства резерве, одобрава се укупно 172.918 динара распоређено на следеће кориснике:

У разделу 7 – СЛУЖБА МЕСНИХ ЗАЈЕДНИЦА, програм 0602: ОПШТЕ УСЛУГЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, активност 0001: Функционисање Службе месних заједница, економска класификација 414000, позиција 274 – Социјална давања запосленима, повећава се за 172.918 динара.

2. Средства текуће буџетске резерве из тачке 1. став 2. решења у укупном износу од 172.918 динара су недовољно планирана средства за исплату солидарне помоћи за Далиборку Николић, ћерку преминулог запосленог Миладина Милановића, у износу од 172.224 динара и запосленом Љубиши Станковићу, због смрти оца, у износу од 694 динара.

3. О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

4. Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 401-20/2024 ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с.р.

153

На основу члана 69. став 2. и 3. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 08.04.2024. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ
БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Крушевца за 2024. годину, у оквиру раздела 7 - ГРАДСКА УПРАВА, програм 0602: ОПШТЕ УСЛУГЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, активност 0009: Текућа буџетска резерва, функционална класификација 160, економска класификација 499000, позиција 57 - Средства резерве, одобрава се укупно 708.000 динара распоређено на следеће кориснике:

У разделу 6 – ГРАДСКА УПРАВА, програм 0602: ОПШТЕ УСЛУГЕ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ, активност 0001: Функционисање Градске управе, економска класификација 421000, позиција 39 – Стални трошкови, повећава се за 708.000 динара.

2. Средства текуће буџетске резерве из тачке 1. став 2. решења у износу од 708.000 динара су непланирана средства за закуп камиона ради превоза 19 мостовских носача умањене носивости, које град добија као донацију од Коридора Србије д.о.о. Београд за уградњу на својој територији, у износу од 708.000 динара.

3. О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

4. Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 401- 30/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с.р.

154

На основу члана 5. став 6. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 02.04.2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ
О ПОВЕЋАЊУ ПРИХОДА И РАСХОДА
БУЏЕТА ЗА 2024. ГОДИНУ

1) Укупни приходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора, извор 08 –Добровољни трансфери од физичких и правних лица, утврђују се у износу од 6.596.507.495 динара, уплатом донатора на сопствени рачун Културног центра за реализацију манифестације Дан КЦК-а, организација концерта Иване Јордан, по изводу бр. 38 од 14.02.2024. године.

Укупни расходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора, извор 08, утврђују се у износу од 6.596.507.495 динара.

Приходи и расходи буџета утврђују се у износу од 6.370.294.466 динара.

Приходи на конту 744141– Текући добровољни трансфери од физичких и правних лица у корист нивоа градова, повећавају се за 50.000 динара и сада износе 50.000 динара.

Приходи и расходи из других извора повећавају се за 50.000 динара и сада износе 226.213.029 динара.

Средства у износу од 50.000 динара, извор 08, разврставају се код:

Градске управе, програм 1201: РАЗВОЈ КУЛТУРЕ И ИНФОРМИСАЊА, активност 0002: Јачање културне продукције и уметничког стваралаштва, функционална класификација 820 на:

позицију 184 – Специјализоване услуге
- конто 424221-Услуге културе, износ од 50.000 динара.

2) О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

3) Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

Ш Број: 400-6/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с. р.

155

На основу члана 5. став 6. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22, 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 02.04.2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ
О ПОВЕЋАЊУ ПРИХОДА И РАСХОДА БУЏЕТА
ЗА 2024. ГОДИНУ

1) Укупни приходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора, извор 08 –Добровољни трансфери од физичких и правних лица, утврђују се у износу од 6.596.567.495 динара, уплатом донатора на сопствени рачун Крушевачког позоришта за потребе реконструкције Мале сцене Крушевачког позоришта, по изводу бр. 65 од 22.03.2024. године.

Укупни расходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора, извор 08, утврђују се у износу од 6.596.567.495 динара.

Приходи и расходи буџета утврђују се у износу од 6.370.294.466 динара.

Приходи на конту 744141– Текући добровољни трансфери од физичких и правних лица у корист нивоа градова, повећавају се за 60.000 динара и сада износе 110.000 динара.

Приходи и расходи из других извора повећавају се за 60.000 динара и сада износе 226.273.029 динара.

Средства у износу од 60.000 динара, извор 08, разврставају се код:

Градске управе, програм 1201: РАЗВОЈ КУЛТУРЕ И ИНФОРМИСАЊА, активност 0001: Функционисање установа културе, функционална класификација 820 на:

позицију 171-Текуће поправке и одржавање
- конто 425113 - Молерски радови, износ од 60.000 динара;

2) О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

3) Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

Ш Број: 400-7/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с. р.

156

На основу члана 5. став 6. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 02.04.2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ**О ПОВЕЋАЊУ ПРИХОДА И РАСХОДА БУЏЕТА ЗА 2024. ГОДИНУ**

1) Укупни приходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 18.482.814 динара, извор финансирања 07 – Трансфери од других нивоа власти и сада износе 6.596.457.495 динара, уплатом Министарства државне управе и локалне самоуправе, за пројекат Градске управе „Унапређење инфраструктурних капацитета Спортског центра Крушевац кроз изградњу дечјег игралишта – одбојка на песку“, по изводу бр. 1 од 25.03.2024. године.

Укупни расходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 18.482.814 динара, извор финансирања 07 и сада износе 6.596.457.495 динара.

Приходи и расходи буџета повећавају се за 18.482.814 динара и сада износе 6.370.294.466 динара.

Приходи на конту 733144 – Текући наменски трансфери, у ужем смислу, од Републике у корист нивоа градова, повећавају се за 18.482.814 динара и сада износе 18.482.814 динара.

Приходи и расходи из других извора утврђују се у износу од 226.163.029 динара.

Средства у износу 18.482.814 динара, извор финансирања 07, разврставају се код:

Градске управе, програм 1301: РАЗВОЈ СПОРТА И ОМЛАДИНЕ, пројекат 1301-5027: „Унапређење инфраструктурних капацитета Спортског центра Крушевац кроз изградњу дечјег игралишта – одбојка на песку“, функционална класификација 810 на:

Позицију 344, економска класификација 511000-Зграде и грађевински објекти

- конто 511293-Отворени спортски и рекреациони објекти, износ од 18.482.814 динара.

2) О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

3) Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 400-8/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с. р.

157

На основу члана 5. став 6. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 03.04.2024. године, донело је

РЕШЕЊЕ**О ПОВЕЋАЊУ ПРИХОДА И РАСХОДА БУЏЕТА ЗА 2024. ГОДИНУ**

1) Укупни приходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 5.000.000 динара, извор финансирања 07 – Трансфери од других нивоа власти и сада износе 6.603.203.659 динара, уплатом Министарства државне управе и локалне самоуправе, за пројекат Градске управе „Енергетска ефикасност“, по изводу бр. 4 од 29.03.2024. године.

Укупни расходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 5.000.000 динара, извор финансирања 07 и сада износе 6.603.203.659 динара.

Приходи и расходи буџета повећавају се за 5.000.000 динара и сада износе 6.376.930.630 динара.

Приходи на конту 733144 – Текући наменски трансфери, у ужем смислу, од Републике у корист нивоа градова, повећавају се за 5.000.000 динара и сада износе 54.636.164 динара.

Приходи и расходи из других извора утврђују се у износу од 226.163.029 динара.

Средства у износу 5.000.000 динара, извор финансирања 07, разврставају се код:

Градске управе, програм 0501: ЕНЕРГЕТСКА ЕФИКАСНОСТ И ОБНОВЉИВИ ИЗВОРИ ЕНЕРГИЈЕ, пројекат 0501-4009: „Енергетска ефикасност“, функционална класификација 436 на:

Позицију 329, економска класификација 472000-Накнада за социјалну заштиту из буџета

- конто 472811- Накнаде из буџета за становање и живот, износ од 5.000.000 динара.

2) О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

3) Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 400-9/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с. р.

158

На основу члана 5. став 6. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 03.04.2024. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О ПОВЕЋАЊУ ПРИХОДА И РАСХОДА БУЏЕТА
ЗА 2024. ГОДИНУ**

1) Укупни приходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 1.636.164 динара, извор финансирања 07 –Трансфери од других нивоа власти и сада износе 6.598.203.659 динара, уплатом Министарства заштите животне средине, за реализацију пројекта Градске управе „Превенција нелегалног отклањања отпада и уклањање у 2024. години на територији града Крушевца“, по изводу бр. 4 од 29.03.2024. године.

Укупни расходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 1.636.164 динара, извор финансирања 07 и сада износе 6.598.203.659 динара.

Приходи и расходи буџета повећавају се за 1.636.164 динара и сада износе 6.371.930.630 динара.

Приходи на конту 733144 – Текући наменски трансфери, у ужем смислу, од Републике у корист нивоа градова, повећавају се за 1.636.164 динара и сада износе 49.636.164 динара.

Приходи и расходи из других извора утврђују се у износу од 226.163.029 динара.

Средства у износу 1.636.164 динара, извор финансирања 07, разврставају се код:

Градске управе, програм 0401: ЗАШТИТА ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ, активност 0006: Управљање осталим врстама отпада, функционална класификација 560 на:

Позицију 109, економска класификација 421000-Стални трошкови

- конто 421325-Услуге чишћења, износ од 1.636.164 динара.

2) О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

3)Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 400-10/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с. р.

159

На основу члана 5. став 6. Закона о буџетском систему ("Сл. гласник РС" бр. 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13, 108/13, 142/14, 103/15, 99/16, 113/17, 95/18, 31/19, 72/19, 149/20, 118/21, 138/22 и 92/23) и члана 50. Статута града Крушевца ("Сл. лист града Крушевца" бр. 15/18),

Градско веће града Крушевца, дана 08.04.2024. године, донело је

**РЕШЕЊЕ
О ПОВЕЋАЊУ ПРИХОДА И РАСХОДА БУЏЕТА
ЗА 2024. ГОДИНУ**

1) Укупни приходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 9.448.448 динара, извор финансирања 07 –Трансфери од других нивоа власти и сада износе 6.612.652.107 динара, уплатом Министарства за бригу о породици и демографију, за суфинансирање мера: Спортски терени, Дечије игралиште у парку око стадиона Јединство и Реконструкција кровног покривача објекта ПУ „Ната Вељковић“ – вртић „Наша радост“ у Крушевцу, по изводу бр. 4 од 29.03.2024. године.

Укупни расходи буџета за 2024. годину са средствима из додатних извора повећавају се за 9.448.448 динара, извор финансирања 07 и сада износе 6.612.652.107 динара.

Приходи и расходи буџета повећавају се за 9.448.448 динара и сада износе 6.386.379.078 динара.

Приходи на конту 733144 – Текући наменски трансфери, у ужем смислу, од Републике у корист нивоа градова, повећавају се за 9.448.448 динара и сада износе 64.084.612 динара.

Приходи и расходи из других извора утврђују се у износу од 226.163.029 динара.

Средства у износу 9.448.448 динара, извор финансирања 07, разврставају се код:

Градске управе, програм 1301: РАЗВОЈ СПОРТА И ОМЛАДИНЕ, пројекат 5010: „Стадион Јединство Мало Головоде“, функционална класификација 810 на:

Позицију 138, економска класификација 511000-Зграде и грађевински објекти

- конто 511293-Отворени спортски и рекреациони објекти, износ од 4.764.263 динара;

Предшколске установе „Ната Вељковић“ Крушевац, програм 2002: ПРЕДШКОЛСКО ВАСПИТАЊЕ, активност 2002: Функционисање и остваривање предшколског васпитања и образовања у ПУ „Ната Вељковић“, функционална класификација 911 на:

Позицију 220, економска класификација 511000-Зграде и грађевински објекти

- конто 511323-Капитално одржавање објеката за потребе образовања, износ од 4.684.185 динара.

2) О извршењу решења стараће се Одељење за финансије.

3) Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КРУШЕВЦА

III Број: 400-11/2024

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА
Иван Манојловић, с. р.

IV - АКТИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ГРАДА КРУШЕВЦА И ДРУГО

160

Градска управа града Крушевца, Одељење за стамбено-комуналне и имовинско-правне послове решавајући по службеној дужности, на основу чл. 157. Закона о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС“, бр. 41/09, 53/10 и 101/11) дана 27.03.2024. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ТЕХНИЧКОМ РЕГУЛИСАЊУ САОБРАЋАЈА НА ПОДРУЧЈУ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА КРУШЕВАЦ

1. МЕЊА СЕ Решење о техничком регулисању саобраћаја на подручју насељеног места Крушевац („Сл. лист града Крушевца“, бр. 5/2011 ...) тако што се у члану 9. ставу „Одређују се посебна паркиралишта за путничка возила у следећим улицама:“ тачка 7. мења да гласи:

„7. Улица Слободана Јовановића, простор ван коловоза поред вртића, радним данима у времену од 07:00 до 16:00 часова са временским ограничењем паркирања до 15 минута, а радним данима у времену од 16:00 до 07:00 часова и током целог викенда без временског ограничења;“

2. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ ЈП за урбанизам и планирање Крушевац да, сходно чл. 158. став 3. Закона о безбедности саобраћаја на путевима, изради саобраћајни пројекат у складу са режимом саобраћаја утврђеним у тачки 1. диспозитива овог Решења и достави га овом Одељењу ради даље процедуре.

3. Решење објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА КРУШЕВЦА

IV Број: 344-299/2024

НАЧЕЛНИК
Весна Анђелић

161

Градска управа града Крушевца, Одељење за стамбено-комуналне и имовинско-правне послове решавајући по службеној дужности, на основу чл. 157. и 158. Закона о безбедности саобраћаја на путевима ("Службени гласник РС", бр. 41/2009, ...) дана 08.04.2024. године, донела је

РЕШЕЊЕ О ИЗМЕНИ РЕШЕЊА О ТЕХНИЧКОМ РЕГУЛИСАЊУ САОБРАЋАЈА НА ПОДРУЧЈУ НАСЕЉЕНОГ МЕСТА КРУШЕВАЦ

I – МЕЊА СЕ Решење о техничком регулисању саобраћаја на подручју насељеног места Крушевац („Сл. лист града Крушевца“, бр. 5/2011,...) тако што се у члану 34. у наслову "г) Одређује се постављање техничких средстава за успоравање саобраћаја, и то:" у ставу I „вештачких избочина - лежећих полицајаца“ тако да се тачка 2.1.1.1 мења да гласи:

„2.1.1.1 Улица Железничка, два, између улица Дринске и Луја Пастера и два између улица Мајке Јевросиме и Цанкареве;“

II - ОБАВЕЗУЈЕ СЕ Јавно предузеће за урбанизам и пројектовање Крушевац да, сходно чл. 158 став 3. Закона о безбедности саобраћаја на путевима, изради саобраћајни пројекат у складу са режимом саобраћаја утврђеним у ставу I диспозитива овог Решења и достави га овом Одељењу ради давања сагласности на исти.

III - Ово Решење објавити у "Службеном листу града Крушевца".

ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА КРУШЕВЦА

IV Број: 344-331/2024

НАЧЕЛНИК
Весна Анђелић с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**162**

На основу чл. 240. и 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), Репрезентативни синдикат Јавног предузећа за урбанизам и пројектовање Крушевац, оснивач Град Крушевац и послодавац, Јавно предузеће за урбанизам и пројектовање Крушевац закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА
ЗА УРБАНИЗАМ И ПРОЈЕКТОВАЊЕ
КРУШЕВАЦ****I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, зараде, накнаде зараде и друга примања запослених, услови за рад синдиката, међусобни односи учесника овог уговора и друга питања у вези са радом запослених.

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

На права и обавезе која нису уређена овим уговором и уговором о раду непосредно ће се примењивати закон.

Права и обавезе директора регулишу се уговором о раду, који са директором у име послодавца закључује Надзорни одбор.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Крушевац, кога заступа Градоначелник.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно предузеће за урбанизам и пројектовање Крушевац (у даљем тексту: послодавац) кога заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација послодавца (у даљем тексту: синдикат).

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

Члан 3.

Овим уговором утврђују се, по правилу, већа права и повољнији услови рада за запослене од права и услова рада утврђених у Закону о раду и другим посебним законима и прописима и Колективним уговорима, као и друга права која нису утврђена Законом о раду, другим посебним законима и Колективним уговорима, ако је то повољније за

запослене, осим ако законом о раду и другим посебним законима и прописима и Колективним уговорима није другачије одређено.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, као и на међусобне односе учесника овог уговора, који нису регулисани овим уговором, непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду, одредбе других посебних закона и прописа, Колективних уговора и општих аката послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, као и на међусобне односе учесника овог уговора који су регулисани овим уговором, а у супротности су са одредбама Закона о раду, одредбама др. посебних закона и прописа, колективних уговора, непосредно се примењују одредбе закона о раду, других посебних закона и прописа, колективних уговора и општих аката послодавца.

Права и обавезе запослених**Члан 5.**

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

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја у складу са законом.

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

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

Члан 6.

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

Запослени односно представник запослених не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада због активности из претходног става, ако поступа у складу са законом и овим уговором.

Члан 7.

Запослени је дужан да:

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

Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављен рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад, ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 7. овог уговора и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Забрана дискриминације

Члан 9.

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

II– РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 10.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и Правилником о

организацији и систематизацији послова послодавца (у даљем тексту: правилник).

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и директор послодавца или запослени кога директор овласти.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови, врста и опис послова, врста и степен стручне спреме, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор послодавца.

Члан 11.

Уговором о раду, поред садржаја прописаног Законом, уређују се и пробни рад, рад приправника и забрана конкуренције, као и друга питања специфична за конкретне послове.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењиваће се одредбе закона и овог уговора.

Члан 12.

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

Члан 13.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, само за период који непрекидно или са прекидима, у складу са законом, траје до 24 месеца.

Под прекидом из претходног става не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног радника може се заснивати до повратка привремено одсутног.

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

Члан 14.

Радни однос може да се заснује у својству приправника са лицем које први пут заснива радни однос или са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж за запослене са средњом стручном спремом траје шест месеци, са вишом стручном спремом траје девет месеци, а за запослене са високом стручном спремом 12 месеци.

Радно време**Члан 15.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Радно време се организује у пет радних дана тако да радни дан траје осам сати.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца посебним решењем.

Члан 16.

На захтев и по налогу послодавца, запослени је у обавези да ради дуже од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом, али не дуже од осам часова недељно.

Одмори и одсуства**Члан 17.**

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

Запослени који ради дуже од четири часа, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада од у трајању од 15 минута.

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

Запослени има право на дневни и недељни одмор у складу са законом.

Члан 18.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 19.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

I-по основу стручне спреме

за послове за које се захтева

I или II степен стручне спреме	1 радни дан
II или IV степен стручне спреме	2 радна дана
V или VI степен стручне спреме	3 радна дана
VII степен стручне спреме	4 радна дана

II- по основу радног искуства:

до 5 година проведених у радном односу	1 радни дан
--	-------------

од 5 до 15 година проведених у радном односу	2 радна дана
преко 15 година проведених у радном односу	3 радна дана
преко 25 година проведених у радном односу	4 радна дана

III - по основу доприноса на раду

запосленима са посебним овлашћењима и одговорностима	1 радни дан
по одлуци директора или лица које он овласти, а на предлог непосредног руководиоца	до 2 радна дана

IV – по основу услова рада и обима посла

	до 3 радна дана
--	-----------------

V – остало

инвалиду рада	3 радна дана
родитељу са децом до 14 година	до 3 радна дана
самохраном родитељу са децом до 14 година	3 радна дана

Укупан број радних дана годишњег одмора увећан по више основа из овог члана не може да износи више од 30 радних дана.

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

Члан 20.

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

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

Члан 21.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или у више делова.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у деловима, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање две радне недеље у току

календарске године, а остатак најкасније до 30.јуна наредне године.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца или запослени кога директор овласти.

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

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

Члан 22.

Запослени у току календарске године има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до највише 7 радних дана у следећим случајевима:

склапања брака	5 радних дана
рођење детета	5 радних дана
тежа болест члана уже породице	5 радних дана
селидбе сопственог домаћинства	3 радна дана
склапање брака детета запосленог, усвојеника	3 радна дана
смрт родитеља, усвојиоца, брата и сестре брачног друга запосленог	2 радна дана
отклањање штетних последица проузрокованих елементарним непогодама	3 радна дана
учествовања на такмичењима која организује синдикат	5 радних дана
за обављање личних послова	3 радна дана
полагања испита у оквиру стручног усавршавања и додатног образовања	1- 5 радна дана
полазак детета запосленог у први разред ОШ као и смештај детета запосленог у вртић	2 радна дана

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још и :

у случају смрти члана уже породице	5 радних дана
добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	3 узастопна радна дана

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 23.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању од највише 7 радних дана току календарске године, у случају: полагања стручног испита,

државног испита, завршног испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским и експертним групама и другим облицима стручног усавршавања, уколико је то услов за обављање послова.

Одлуку о коришћењу плаћеног одсуства и његовом трајању у смислу става 1. овог члана и члана 22. овог уговора, у складу са законом, овим уговором и потребама процеса рада доноси директор или лице које он овласти, а на основу документованог захтева запосленог.

Члан 24.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у следећим случајевима:

Због одласка у иностранство ради стручног усавршавања	до 1 године
ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице	до 1 године
за неговање тешко оболелог члана уже породице	до 3 месеца
смрт сродника који нису обухваћени чланом 22. овог уговора	до 5 радних дана
учешће у спортским и другим манифестацијама, које нису у организацији послодавца	до 7 радних дана
ради припреме и полагања стручног испита, правосудног, дипломског, магистарског рада или докторске дисертације	до 30 дана
у другим случајевима кад то не ремети процес рада	до 6 месеци

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, родитељи запосленог и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Одсуство се може одобрити, само ако не ремети процес рада, а одлуку доноси директор послодавца.

Члан 25.

Запосленом мирују права и обавезе из радног односа, уколико одсуствује са рада у случајевима предвиђеним законом и овим уговором, ако за поједина права и обавезе законом није другачије одређено.

III – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 26.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

– зараде за обављени рад и време проведено на раду;

– зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);

– других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

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

Члан 27.

Основна зарада за пуно радно време утврђује се множењем коефицијента сложености, јединичне вредности коефицијента за тај месец у динарима и часовима проведеним на раду за сваког запосленог понаособ.

Коефицијенти сложености за послове које запослени обављају утврђују се Одлуком о утврђивању коефицијената сложености послова коју доноси директор.

Јединична вредност коефицијента утврђује се Одлуком о утврђивању коефицијената сложености послова у Јавном предузећу за урбанизам и пројектовање Крушевац коју доноси директор предузећа.

Део зараде за радни учинак

Члан 28.

Зарада сваког запосленог, може се умањити, односно увећати највише до 20%, на основу утврђеног радног учинка и то:

- обима извршених послова;
- квалитета извршених послова;
- односа запосленог према раду;
- боравак на терену.

Оцењивање обима врши се на основу: свих послова које је запослени извршио у одређеном периоду, обима искоришћеног радног времена, времена проведеног на раду.

Оцењивање квалитета рада врши се на основу квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, стручне методологије и издатих налога, сложености извршених послова, стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова, степена испољене одговорности у раду, поштовање рокова одређених за извршавање послова, степена испољене радне сарадње са осталим учесницима у процесу рада, тачности и прецизности испољене у раду.

Однос запосленог према раду подразумева одговорност, поузданост, обављање додатних послова,

присутност на раду, радну дисциплину, прихватање да се по потреби остане и после радног времена.

Одлуку о увећању, односно о смањењу зараде запосленог, доноси директор на основу процењених резултата, обима и квалитета рада запослених и односа запослених према радним обавезама.

Увећана зарада

Члан 29.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за 0,5% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу. Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада.

Члан 30.

Запослени има право на увећану зараду, и то :

- за прековремени рад у висини од 26% од основице.

- за рад на дан државног и верског празника (који је нерадни дан) у висини од 110% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада.

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

Минимална зарада

Члан 31.

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

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у коме се врши исплата. Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 29. и 30. овог уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у смислу овог уговора.

Одлуку о исплати минималне зараде доноси Надзорни одбор послодавца у случају дуготрајне неликвидности, исказаних губитака у финансијским извештајима, отежаног пословања, поремећаја на тржишту и у другим случајевима. Одлуку о исплати минималне зараде послодавац доноси за период од најдуже шест месеци.

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

Накнада зараде

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

– одсуствовања са рада у дане државног и верског празника за које је законом прописано да се не ради;

– коришћења годишњег одмора;

– коришћења плаћеног одсуства;

– за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа;

– прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа ако послодавац није спровео прописане мере за безбедност и здравље на раду, услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица, све док се те мере не обезбеде;

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

У зараду на основу које се обрачунава просек за претходних дванаест месеци улазе сва примања која чине зараду.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одсуствовања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазивао.

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то у висини:

– 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;

– 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу;

У зараду на основу које се обрачунава просек за претходних дванаест месеци улазе зарада и друга примања која имају карактер зараде.

Зарада приправника

Члан 34.

Зарада приправника утврђује се у висини од 80% од зараде извршиоца посла за који се приправник припрема за време трајања приправничког стажа.

Рок за исплату зарада

Члан 35.

Оснивач и послодавац обавезују се да обезбеде исплату зараде запосленима до 20. у месецу за претходни месец.

Члан 36.

Уколико предузеће оствари додатни приход који није приход у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, послодавац може увећати месечну зараду до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку из претходног става овог члана доноси Надзорни одбор послодавца на предлог директора.

Накнада трошкова

Члан 37.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (у даљем тексту: топли оброк).

Запослени остварује право по основу тоглог obroка за дане проведене на раду.

Под данима проведеним на раду не подразумевају се, у смислу овог члана, дани проведени на службеном путу.

Висина тоглог obroка, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 350 динара, а највише до износа 20% просечне месечне зараде у Републици Србији.

Топли оброк се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец.

Члан 38.

Право на регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмор, а сразмеран део регреса запослени који имају право на сразмеран годишњи одмор. Висина регреса износи 75% просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку. Уколико финансијске могућности то налажу висину и начин исплате регреса утврђује послодавац у договору са репрезентативним синдикатом предузећа.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за долазак и одлазак са рада, који од места становања до места обављања делатности користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза.

Ови трошкови се надокнађују запосленом обезбеђеном месечном превозном картом или исплатом новчане накнаде у висини месечне превозне карте. Новчана накнада трошкова превоза или месечна

превозна карта обезбедиће се када запослени кадровској служби документује место становања и линије превоза које користи до посла, као најкраћи превоз, и то само за дане проведене на раду. Запослени има право на накнаду трошкова превоза или месечну превозну карту, ако ради одласка на рад и повратка са рада користи средства јавног превоза на растојању од најмање два километра.

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу, и то:

- дневницу за службено путовање у земљи утврђује се до висине неопорезивог износа у складу са важећим прописима. Запослени остварује право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе најмање 12 сати, а на пола дневнице ако на службеном путу проведе више од 8 а мање од 12 сати.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној посебним прописима.

Члан 41.

Послодавац је дужан запосленом да надокнади трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада. Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Под стручним оспособљавањем и усавршавањем подразумевају се:

- полагање стручних испита, уколико је то услов за обављање послова;
- компјутерска и други облици обуке за обављање послова због увођења техничких, технолошких и других иновација у процесу рада;
- преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

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

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор послодавца, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

Члан 42.

Послодавац може запосленом да надокнади трошкове стручног усавршавања уколико је то потреба процеса рада у следећим случајевима:

- специјализације, магистратуре, докторати, ако су услов за обављање послова;
- учење страних језика, условљено накнадно насталим потребама у процесу рада;
- издавање лиценци, као и обнова истих.

Одлуку о стручном усавршавању доноси директор послодавца, а исплата трошкова вршиће се на основу приложене документације.

Друга примања

Члан 43.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог у висини неопорезивог дела;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, детета, родитеља, усвојеноца, усвојеника или старатеља запосленог на име погребних трошкова у висини од 50.000,00 динара;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим у висини од 25.000,00 динара;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини стварне штете која се утврђује у сваком конкретном случају, а на основу приложене документације.

Члан 44.

Послодавац запосленом може да исплати солидарну и другу помоћ у складу са финансијским могућностима у следећим случајевима:

- случај дуже или теже болести, набавке медицинско техничких помагала, лекова, оперативних захвата, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице на основу медицинске документације, до износа трошкова, а највише до неопорезивог износа.
- ублажавање последица, због оштећења и уништења имовине услед елементарних непогода или ванредних догађаја на објекту становања, према приложеној документацији, а на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, образоване од стране директора.
- ради ублажавања неповољног материјалног положаја запосленог у износу највише до једне просечне зараде у предузећу по последњем познатом податку.
- помоћ за побољшање здравственог положаја запослених у случају избијања епидемије или пандемије до највише једне просечне зараде у предузећу по последњем познатом податку,
- помоћ у случају нестабилности у снабдевању и наглог поремећаја на тржишту енергената, раста цена до највише једне просечне зараде у предузећу по последњем познатом податку,
- рођења детета запосленог до највише једне просечне зараде у предузећу по последњем познатом податку.

Члан 45.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

- запосленим женама поклон поводом 8. марта;
- деци запослених до навршене 15.године живота једнократно поклон поводом Нове године.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, у оквиру финансијских могућности.

Члан 46.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини:

– 1 (једне) просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији по последњем познатом податку за 10 година;

– 1,5 (једне и по) просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији по последњем познатом податку за 20 година;

– 2 (две) просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији по последњем познатом податку за 30 година;

– 2,5 (две и по) просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији по последњем познатом податку за 40 година.

Јубиларном годином рада се сматра година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40 година непрекидног рада проведених у радном односу код послодавца.

Послодавац може запосленом исплатити награду поводом Дана оснивања предузећа у износу до једне просечне зараде запослених код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу исплате.

Одлуку о износу и исплати награде поводом дана оснивања предузећа, доноси Надзорни одбор у зависности од финансијских могућности предузећа.

Члан 47.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и за друге намене до износа просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Одлуку о одобравању зајма доноси Надзорни одбор послодавца у складу са расположивим средствима. Запосленом се зајам одобрава као бескаматан.

Запослени враћа зајам из зараде најдуже у дванаест месечних рата, а обустава рата врши се уз писмену сагласност запосленог.

Запосленом не може да се одобри нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

IV – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 48.**

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

V – ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**Члан 49.**

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

– ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

– ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. закона;

– ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174. закона;

– ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1 тачка 5. закона;

– ради промене елемената утврђивања основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11. закона.

Члан 50.

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

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

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

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

VI – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

Ако је код послодавца дошло до технолошких, економских или организационих промена, услед којих ће престати потреба за радом одређеног броја запослених, послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту програм) у случајевима и на начин предвиђен Законом.

Члан 52.

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

Члан 53.

Програм садржи:

- разлоге за престанак потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају запослени који су вишак;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере у складу са законом;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Предлог програма доставља се на мишљење синдикату и републичкој организацији за запошљавање у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 54.

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

Члан 55.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину у износу од једне половине просечне зараде запосленог у претходна три месеца која претходе месецу у коме се врши исплата отпремнине, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

Уколико је донет Социјални програм послодавац је у обавези да запосленом отпремнину у

случају отказа због вишка запослених, исплати у износу утврђеним овим Програмом, али исти не може да буде мањи од износа утврђеног ставом један овог члана.

Члан 56.

Уколико услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова због чега послодавац намерава да откаже уговор о раду одређеном броју запослених, а није у законској обавези да доноси програм, отказ уговора о раду може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова који одговарају степену и врсти стручне спреме запосленог и његовим радним способностима.

VII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 57.

Радни однос престаје у случајевима, под условима и на начин предвиђен законом.

Решење о престанку радног односа из става 1. доноси директор или запослени кога је директор овластио.

Члан 58.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду и то писаним путем, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Члан 59.

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:

- ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог уговора, односно закона.

Члан 60.

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

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

– ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 15. закона.

Члан 61.

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

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује Комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката а остали чланови комисије из редова запослених са најмање истим степеном и врстом стручне спреме као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду у складу са чланом 57. тачка 1. овог уговора.

Члан 62.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом ако запослени својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

- неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
- незаконито, нецелисходно и неодговорно коришћење и располагање средствима рада;
- злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
- нарушавање пословног угледа послодавца;
- одавање пословне тајне;
- давање нетачних података који су од битног утицаја на доношење одлуке;
- непријављивање проузроковане штете;
- проузроковање материјалне штете предузећу у износу већем од 50.000 динара;
- неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или неоправдано одсуствовање са рада пет радних дана у току календарске године;
- организовање и вођење штрајка супротно закону;
- повреда прописа о заштити од пожара и заштити на раду;
- обављање послова конкуренције из делатности послодавца;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Члан 63.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уколико запослени не поштује радну дисциплину у следећим случајевима:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање послова;
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- неоправдано кашњење на посао више од 15 минута три дана у току месеца;
- ометање других запослених у обављању послова;
- недолично понашање (свађе, увреде) према запосленима, руководиоцу и странкама;
- проузроковање материјалне штете предузећу у износу до 50.000 динара;
- излазак са посла без одобрења руководиоца;
- обављање послова у приватном интересу за време радног времена;
- неовлашћено коришћење и злоупотреба коришћења службених аутомобила;
- вршење злостављања на раду или злоупотребе права на заштиту од злостављања;
- уколико прекрши забрану пушења;
- непријављивање на електронски систем долазака, излазака (приватни и службени) и одлазака са посла.

Поред напред наведених, актом послодавца или уговором о раду, могу се предвидети и друге повреде радне дисциплине.

Члан 64.

Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алко теста или на други одговарајући начин.

Ако по пријави других запослених, странака који долазе код послодавца или по захтеву руководиоца, послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину

утврђену чланом 63.овог уговора,може се спровести провера ових околности на начин из става 1.овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у надлежну здравствену установу.

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

Ако запослени одбије захтев послодавца, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 65.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 62. и члана 63. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење садржи:

– основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ, као и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 66.

Запослени уз изјашњење може да приложи и мишљење синдиката чији је члан у року из члана 65. овог уговора.Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење.

Члан 67.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 68.

Запослени коме је уговор отказан из разлога члана 59.став 1.тачка 1. овог уговора има право на отказни рок у трајању од најмање осам дана, а највише

30 дана од дана достављања решења о отказу уговора (у даљем тексту: отказни рок).

Члан 69.

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

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

VIII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 70.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или лице које он овласти.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 50. овог уговора.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад запослени сазна за повреду права, запослени или представник синдиката ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IX – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

За обављање послова који по природи посла не трају дуже од 120 радних дана у току календарске године, послодавац може да закључи уговор о привременим и повременим пословима у складу са законом.

Послодавац може да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца у складу са законом.

X – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 72.

Запослени не може да ради послове за потребе других лица у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца за све послове у оквиру регистрованих делатности предузећа.

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

Забрана конкуренције се може утврдити и Уговором о раду. Забрана конкуренције за одређена радна места ближе се утврђује Уговором о раду.

XI – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 73.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу, у складу са законом. Постојање штете, висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује комисија коју формира директор.

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

XII – РАД СИНДИКАТА

Члан 74.

Репрезентативним се сматра синдикат који испуњава услове предвиђене законом.

Члан 75.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и деловање, уз упис у регистар.

Члан 76.

Послодавац се обавезује да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона:

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима о којима је по закону неопходно мишљење синдиката;

– да се мишљење и предлози синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

– да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се одазове позиву ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 77.

Послодавац може да:

– синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде;

– синдикату, без плаћања накнаде, пружа потребне стручне, административне и техничке услуге за рад;

– омогући представницима синдиката истицање одговарајућих обавештења, на одређеним местима;

– председнику синдиката омогући одсуствовање са посла у трајању од 16 часова месечно ради обављања синдикалних активности у току радног времена;

– представнику синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, семинарима, конференцијама и седницама на које су позвани.

Члан 78.

Синдикат свој рад организује, по правилу, ван радног времена тако да не омета редован рад и функционисање послодавца.

У изузетним случајевима, састанци одбора синдиката у договору са директором послодавца, могу се одржати у радно време.

XIII – ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Одлуку о ступању у штрајк код послодавца, по правилу, доноси синдикат на начин предвиђен статутом синдиката. Одлука о ступању у штрајк мора да садржи све елементе утврђене законом.

Члан 81.

Штрајкачки одбор, представници Надзорног одбора, директор и представници оснивача, дужни су да одмах по пријему одлуке о ступању у штрајк отпочну преговоре за споразумно решавање спорних захтева.

У случају да се споразум око спорних захтева не постигне најкасније 48 часова пре дана одређеног за почетак штрајка, учесници овог уговора сагласни су да у преостала два дана обезбеде извршење свих неопходних радњи, послова и задатака за остваривање минимума процеса рада у смислу овог уговора.

Члан 82.

Организатори штрајка и учесници у штрајку немају право на заштиту предвиђену законом, у случају да:

– организују и учествују у штрајку супротно закону и овом уговору;

– не обезбеде минимум процеса рада из члана 79. овог уговора;

– организују и учествују у штрајку на начин којим се угрожавају безбедност и здравље лица, као и безбедност имовине;

– ометају и спречавају запослене, који не учествују у штрајку, да раде;

– врше и друге радње којима се онемогућава наставак рада по окончању штрајка.

XIV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Потписници овог уговора обавезују се да прате његову примену, а нарочито начин утврђивања и исплате зараде, накнаде зараде и друга примања.

Члан 84.

Овај уговор закључује се на период од три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника у његовом закључивању.

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

Члан 85.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 84. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом.

Споразум се закључује у писаној форми и садржи дан престанка важења уговора.

Отказ овог уговора сваки од учесника подноси осталим учесницима у писаној форми и садржи разлоге због којих се уговор отказује.

У случају отказа, уговор престаје да важи по истеку шест месеци од дана кад је отказ поднет, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 86.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по коме је закључен.

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 87.

Овај уговор ступа на снагу даном потписивања а објављује се у “Службеном листу града Крушевца”, и примењиваће се 3 (три) године од дана ступања на снагу.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор код

послодавца Јавног предузећа за урбанизам и пројектовање Крушевац III бр.693 од 15.3.2021. године.

Оснивач

Град Крушевац
Градоначелник
Иван Манојловић, с.р.

Послодавац

в.д. директора
Милош Јовић, с.р.,

Репрезентативни синдикат

Председник
Игор Костоски, с.р.

У Крушевцу,
Дана 16. априла 2024.године

Овај Колективни уговор је потписан 16. априла 2024. године и објављен на огласној табли Предузећа 16. априла 2024. године

163

На основу члана 1, 3, 241, 242. Закона о раду („Сл. гл. РС 24/05, 61/05 54/09, 32/13, 75/14), репрезентативни синдикати (у даљем тексту: синдикат), оснивача Јавно комуналног предузећа ЈКП "Водовод-Крушевац", Крушевац, Град Крушевац и послодавац - ЈКП "Водовод - Крушевац", Крушевац закључују 16. априла 2024. године.

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА
ЈАВНО КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
ЈКП "ВОДОВОД-КРУШЕВАЦ", КРУШЕВАЦ**

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Овим Уговором уређују се права и обавезе запослених код послодавца ЈКП "Водовод-Крушевац" Крушевац из области рада и радних односа, као и међусобни односи, оснивача, послодавца и синдиката.

Члан 2.

Закључивање овог уговора је исказ изражене воље учесника.

Измене и допуне Колективног уговора као анексе закључују репрезентативни синдикат, оснивач и послодавац.

По потписивању Колективног уговора од стране учесника сматра се да је уговор закључен и исти мора бити објављен на огласној табли ЈКП „Водовод-Крушевац”.

Члан 3.

За сва питања која нису регулисана овим колективним уговором непосредно ће се примењивати Закон, и други позитивни прописи.

Члан 4.

Овај Колективни уговор примењује се непосредно на све запослене.

Члан 5.

Послодавац је дужан да обезбеди представнику синдиката услове за контролу примене уговора.

Председник синдиката не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољни положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са законом

Обављање синдикалних активности председника синдиката организује се на начин да не ремети извршење радних задатака везаних за рад на радном месту на које је распоређен.

Члан 6.

За процес преговарања око утврђивања одредаба којима се регулишу права и обавеза запослених овим колективним уговором, потписници истог формирају преговарачки тим.

Чланови преговарачког тима су:

- чланови репрезентативног синдиката
- оснивач
- послодавац и
- друга лица које они одреде.

Чланови преговарачког тима морају имати писмена овлашћења од својих органа. Уколико то немају не сматрају се легитимним представницима својих органа.

Учесници у преговарању у закључивању уговора дужни су да преговарају.

Ако се у року од 45 дана од започињања преговора не постигне сагласност за закључивање Уговора образује се арбитража.

Арбитражу образују учесници Уговора. Пред арбитражом се износе спорна питања, односно питања око којих није постигнута сагласност. Арбитража броји непаран број учесника с тим што и оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат имају једнак број учесника и једног непристрасног члана који је стручан у области колективног преговарања и закона, а одређују га стране у спору споразумно.

Детаљни рад арбитраже утврђује се одлуком о формирању арбитраже. Она садржи рок у коме ће се донети одлука арбитраже и њене обавезности.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 7.**

Заснивање радног односа врши се на начин прописан Законом о раду.

Члан 8.

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим актом послодавца.

Актом из става 1. овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писану сагласност родитеља или старатеља, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним Законом није другачије уређено.

Члан 9.

Запослени је дужан да обавести послодавца пре закључивања уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 10.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима у складу са законом траје до 24 (двадесетчетири) месеци.

Под прекидом из претходног става не сматра се прекид рада краћи од тридесет дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног радника може се заснивати до повратка привремено одсутног.

Радни однос заснован на одређено време прелази у радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос уколико није закључио нови уговор о раду или уговор о радном ангажовању.

Члан 11.

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.

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.

Пробни рад може да траје најдуже 6 (шест) месеци.

Обављање послова на пробном раду прати трочлана комисија.

Председника и једног члана комисије именује послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком. Отказни рок износи најмање пет радних дана.

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

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законским прописима.

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

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80% припадајуће зараде радног места (послова) на које је распоређен и сва друга права по основу, у складу са позитивним законским прописима.

Свака од стране може да откаже овај Уговор пре истека рока на који је закључен.

Члан 12.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Радна недеља траје у складу са одредбама Закона о раду.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у складу са одредбама Закона о раду.

III УГОВОР О РАДУ

Члан 13.

Пре потписивања уговора о раду, изабрани кандидат доставља радну књижицу, доказ о стручној спремности документа о идентитету и тачну адресу становања.

У случају промене адресе запослени мора да достави нову адресу у року од седам дана.

Запослени чини повреду радне обавезе ако није пријавио промену адресе, а због тога је настала штета за послодавца.

Члан 14.

Уговор о раду закључује се у писаном облику и сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос.

Уговор о раду из става 1. овог члана послодавац је дужан да потпише пре почетка рада лица које заснива радни однос, као и да га пријави надлежним организацијама.

Члан 15.

Уговор о раду може да се закључи на одређено и неодређено време у складу са Законом о раду.

Послодавац по потписивању уговора о раду са запосленим може да мења клаузуле уговора само из оправданих разлога, а у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 16.

Уговор о раду садржи следеће обавезне елементе:

1. Назив и седиште послодавца,
2. Име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравиште запосленог,
3. Стручну спрему и занимање запосленог,
4. Врсту послова - односно радно место које запослени треба да обавља,
5. Место рада,
6. Време трајања уговора о раду за заснивање радног односа на одређено време,
7. Датум ступања на рад,
8. Одредбе о радном времену,
9. Новчани износ основне зараде на дан закључења уговора,
10. Описе послова,
11. Повреде радних обавеза због којих се запосленом може отказати уговор о раду,
12. Друге одредбе којима се регулишу права и обавезе у складу са Законом о раду др. законским и подзаконским одредбама и овим колективним уговором.

На све што овим уговором није уређено примењују се одредбе Закона о раду и важећег Колективног уговора.

IV ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 17.

1. Зарада се увећава:

- За прековремени рад укључујући и дан у дане недељног одмора за које се не добија слободан дан - 26%

- За рад на дан празника за који је прописано да се не ради 130%

- За рад ноћу (од 22 до 6 часова) 26%

- По основу година минулог рада 0,5% за сваку годину радног стажа за све време проведено у радном односу за које се важећим законским и подзаконским одредбама запосленом признаје право на увећање зараде по основу минулог рада.

2. Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% од основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада:

- због годишњег одмора

- због војне вежбе

- због позива државних органа

- због учешћа на Радно-спортским такмичењима - за време стручног усавршавања и оспособљавања по одлуци послодавца а уз обострану сагласност послодавца и радника.

- за време плаћеног одсуства из чл. 25 овог уговора

3. За дане одсуства са посла због боловања запослени има право на накнаду зараде и то:

- у висини од 70% ако је боловање проузроковано болешћу или повредом ван рада.

- у висини 100% од основице ако је боловање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу.

4. Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада у висини месечне карте у јавном саобраћају.

5. Дневнице за службено путовање у земљи утврђује се у износу у складу са важећим прописима.

6. Запослени остварује право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе најмање 12 сати, а пола дневнице ако на службеном путу проведе више од 6, а мање од 12 сати или на пуну дневницу на службеном путу у место удаљено преко 180 км, а на пола дневнице на службеном путу у место удаљено преко 100 км, а исплаћиваће се како је повољније за запосленог.

Запослени има право на девизну дневницу за време службеног пута у иностранство у складу са важећим законским и подзаконским прописима о девизним дневницама.

Висина дневнице не може бити већа од неопорезивог износа а исплаћиваће се у складу са финансијским могућностима предузећа.

7. За време прекида рада до кога дође наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због не обезбеђивања мера безбедности и здравља на раду, накнада зараде износи 100% од зараде коју би запослени остварио на раду.

8. При одласку у пензију запослени има право на отпремнину у висини од три просечне зараде у Републици Србији према задње објављеном службеном податку.

9. По основу непрекидног радног стажа код послодавца запослени има право на јубиларну награду и то:

- за 10 година непрекидног стажа код послодавца у висини од једне просечне бруто зараде у предузећу;

- за 20 година непрекидног стажа код послодавца у висини од две просечне бруто зараде у предузећу;

- за 30 година непрекидног стажа код послодавца у висини од три просечне бруто зараде у предузећу;

- за 40 година непрекидног стажа код послодавца у висини од четири просечне бруто зараде у предузећу;

10. У случају смрти брачног друга, детета или родитеља запосленог послодавац ће исплатити солидарну помоћ на име погребних трошкова у висини од 25.000,00 динара, а може исплатити и солидарну новчану помоћ у висини неопорезивог износа.

11. У случају смрти запосленог послодавац ће исплатити солидарну новчану помоћ за случај смрти најмање у висини неопорезованог дела, или солидарну помоћ на име погребних трошкова најмање у висини неопорезованог износа.

12. Послодавац у складу са својим финансијским могућностима, може запосленом исплатити солидарну помоћ у случају болести запосленог или члана његове породице као и у другим оправданим случајевима.

13. Послодавац може запосленом да омогући коришћење возила предузећа за потребе лечења запосленог и чланова његове уже породице.

14. Послодавац може запосленом односно запосленима одобрити исплату без каматне новчане позајмице, кредита у висини и под условима које утврђује у конкретним случајевима.

15. Послодавац у складу са својим финансијским могућностима може донети одлуку о додели стипендија деци запослених

16. Послодавац може, поводом јубилеја предузећа као и поводом значајних државних и верских празника, "8 марта - Дана жена" и у другим пригодним приликама, запосленима да додели јубиларне награде, прикладне поклоне, новчане износе, солидарну помоћ у висини неопорезованог дела или у висини једне просечне зараде за претходни месец у предузећу, а све у складу са финансијским могућностима предузећа.

Члан 18.

Поред зараде и других примања запослени може да уговори са послодавцем накнаду за коришћење и употребу својих средстава за рад и накнаду других трошкова рада. Ови трошкови које има запослени немају карактер зараде и других примања.

Члан 19.

Ако послодавац запосленом понуди закључивање уговора о раду под измењеним условима у складу са одредбама Закона о раду врши измену само оне тачке (члана) уговора који се мења. Измена се врши анексом уговора о раду или новим уговором о раду.

Члан 20.

Кад послодавац понуди закључивање уговора у смислу претходног члана дужан је запосленом да достави и решење које мора поред осталог да садржи и образложење из којег се виде разлози због којих се нуди измена Уговора о раду.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 21.

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

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Члан 22.

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 да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

Члан 23.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца, то јест Закона о раду сразмерно времену проведену на раду односно. 1/12 годишњег одмора за један месец радног стажа.

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

Члан 24.

Након оствареног стажа осигурања од 12 месеци (1 година) у овом предузећу запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана а најдуже од 30 радних дана по свим основама:

Годишњи одмор од 20 дана увећава се:

- један радни дан за првих навршених 10 (десет) година радног стажа а потом по један дан за навршених сваких 5 (пет) година радног стажа.

- радници са 57, а раднику са 60 година живота 3 (три) радна дана

- запосленом са децом до 10 година живота 3 (три) радна дана

- по основу стручне спреме за ВШС (VI степен) 1 (један) радни дан

- по основу стручне спреме за ВСС (VII степен и више) 2 (два) радна дана

- за допринос радника на раду до 3 (три) радна дана

- за обављање послова на одржавању канализационе мреже и на пословима одржавања Постројењу за пречишћавање отпадних вода 2 (два) радна дана

- инвалидима рада и војним инвалидима 2(два) радна дана

- здравствено стање радника и чланова породичног домаћинства 1(један) радни дан.

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.....5 (пет) радних дана.

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

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од две радне недеље непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Први део у складу са годишњим планом коришћења годишњих одмора, а други део по договору са послодавцем, а сходно потребама и запосленог и неометаног процеса рада у предузећу.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

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

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

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

Члан 25.

Запослени има право на плаћено одсуство уз накнаду зараде 100% у следећим случајевима:

ступање у брак	5 радних дана
рођење детета	5 радних дана
болест члана уже породице	5 радних дана
смрт члана уже породице (Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ)	5 радних дана
смрт члана који живи у заједничком породичном домаћинству запосленог	2 радна дана
смрт члана уже породице брачног друга	2 радна дана
отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама	3 радна дана
селидба сопственог домаћинства	3 радна дана
полагање стручног испита	3 радна дана
пред одлазак на одслужење војног рока	3 радна дана
испраћај сина у војску	3 радна дана
женидба сина и удаја кћери	3 радна дана
добровољно давање крви рачунајући и дан давања крви	2 радна дана

Одсуство по свим овим основама може износити укупно до 5 радних дана у току календарске године не рачунајући: склапање брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, смрт члана породице, давање крви.

Члан 26

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство на његов захтев.

За време трајања неплаћеног одсуства послодавац уплаћује здравствено осигурање у складу са важећим законским прописима.

Члан 27.

Запосленом мирују права и обавезе у складу са одредбама Закона о раду, којима се регулише мировање радног односа.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 28.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним Законом и другим прописима.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом о раду и у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Жене, омладина, инвалиди рада уживају посебну заштиту у складу са законом.

Члан 29.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене код признатог осигуравајућег друштва за случај смрти, услед несреће на послу, повреде на раду, умањене радне способности, пензионисања, боравка у здравственим установама услед повреде на раду, према најповољнијим условима послодавца за осигурање.

Послодавац, или лице на које он пренесе овлашћење, је дужан да пре потписивања уговора са осигуравајућим друштвом обавести Синдикат.

VII ЗАРАДЕ

Члан 30.

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

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

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

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 2. и 3. овог члана.

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

Исплата зарада врши се једном или у два дела. Први део зараде исплаћује се до 10. у месецу, а други део до 25. у месецу за претходни месец.

Члан 31

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, без припадајућих пореза и доприноса, утврђује се дневно најмање у нето износу од 250 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зарада, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом исплати регрес за коришћење годишњег одмора. Право на пун регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмора запослени који немају у текућој години право на коришћење пуног годишњег одмора имају право на део регреса који је сразмеран дужини годишњег одмора на који има право.

Послодавац може независно од дужине годишњег одмора свим запосленима да исплати по пун регрес.

Висина регреса износи до једне просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку.

Уколико нема финансијских могућности да се регрес исплати у складу са ст. 3 овог члана висина регреса утврђиваће се у договору послодавца са репрезентативним синдикатима предузећа.

Исплата регреса може да се врши на један од следећих начина:

1. једном у једнократном износу најкасније до 31 децембра текуће године за ту годину
2. кад запослени користи годишњи одмор
3. уз сваку исплату месечне зараде запосленог

Члан 33.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим колективним уговором.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом за сваки месец достави уредну оверену и потписану листу обрачуна његове зараде.

Члан 34

Запослени има право на накнаду зараде у нерадне дане државних и дане верских празника Републике Србије.

Запослени у току одсуства из ст. 1. овог члана има право на накнаду од 100% своје зараде.

Запослени остварује иста права и у време законом проглашених верских празника.

Зараде за запосленог, утврђене овим колективним уговором, нису тајна.

Члан 35.

Ако услед поремећаја у пословању нема могућности да се запосленом исплати зарада у складу са уговором, исплаћује се минимална зарада ради обезбеђења његове материјалне сигурности.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

Минимална зарада се запосленом може исплаћивати највише два пута у току године, а уз сагласност синдиката.

Исплата минималне зараде врши се у истом термину као и уговорене зараде и исплаћује се исто свим запосленим.

Уколико синдикат не да сагласност за исплату минималне зараде, па запослени не прихвати потписивање уговора о раду са минималном зарадом, послодавац не може да му да отказ.

Члан 36.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу Закона о раду и на основу правноснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

VIII ЦЕНА РАДА**Члан 37.**

Минималну цену рада утврђује Социјално економски савет а цену рада у ЈКП „Водовод – Крушевац“ утврђује предузеће у складу са важећим законским и подзаконским прописима.

Запосленом (појединачно) за послове на којима је распоређен послодавац може у току месеца увећати или умањити највише за износ до 20% од основне зараде за месец у коме се умањење односно увећање врши, а у трајању до 3 месеца, уз образложење.

IX КОЕФИЦИЈЕНТИ**Члан 38.**

На основу сложености посла, стручне спреме и квалификације, која се тражи за одређени посао, актом о Систематизацији, који доноси директор предузећа, усваја Надзорни одбор, а на који сагласност даје Градско Веће, утврђују се коефицијенти.

За све послове са повећаном одговорношћу, у зависности од сложености посла, утврђује се додатни коефицијенти од 0.10 до 2.20 за који се може увећати постојећи коефицијент.

За посао директора коефицијент се утврђује актом о Систематизацији који усваја Надзорни одбор, а сагласност даје Градско Веће.

По основу услова рада може се повећати цена рада:

- од 3 до 6% у условима прашине, буке, непријатног мириса, отворених супстанци, повећаног ризика за инфекције и за велики физички напор.
- од 5 до 8% ако постоји повећана могућност за повреде.

Члан 39.

Запослени распоређен на послу на коме за запосленог постоји опасност од настанка инвалидности, има право на распоређивање на други посао с пуним радним временом, као и право на преквалификацију и доквалификацију, на основу

налаза лекарске комисије у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 40.

Ако се запослени распоређује на мање сложене послове услед организационих или техничко – технолошких промена има право да задржи цену рада радног места на коме је био распоређен пре оваквог распоређивања, ако му је до стицања услова за остваривање права на старосну пензију остало до 2 (две) година, осим када се запослени премешта са руководећих послова и послова на којима се врши распоређивање именовањем или постављењем.

Ово право запослени остварује до испуњења услова за одлазак у старосну пензију.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 41

У складу са законом и овим уговором, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац

Члан 42

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће са пријавом.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 43

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

Члан 44

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односу на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу,

процентом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 45

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

Члан 46

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

Запослени је дужан да се у року од 8 радних дана писаним путем изјасни о решењу и накнади и висини штете.

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

Члан 47

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

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

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

Члан 48

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

Члан 49.

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

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 50.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју.
- споразумом између запосленог и послодавца

- отказом уговором о раду од стране послодавца или запосленог
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
- смрћу запосленог
- и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 51.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 52.

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

Члан 53.

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 и другим важећим актима, запослени има сва права, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 54.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радне обавезе и/или радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца у следећим случајевима:

Повреде радне обавезе:

1. Одбијање, неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова на које је запослени распоређен,
2. Немарно или нецелисходно располагање и коришћење средстава, опреме и других ствари предузећа,
3. Неиспуњавање обавезе ношења личних заштитних средстава,
4. Непријављивање Служби обезбеђења и не предузимање других мера у циљу спречавања оштећења или злоупотребе имовине предузећа,
5. Учињена материјална штета у висини већој од једне просечне зараде у Предузећу,
6. Не достављање уредних дознака за време привремене спречености за рад,
7. Вођење евиденције о времену рада које омогућава неосноване зараде, накнаде зарада и остала примања за запослене,
8. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материјала,

9. Злоупотреба положаја и датих овлашћења, као и неизвршавање истих,
10. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом,
11. Повреда прописа и не предузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
12. И у другим случајевима предвиђени законом, подзаконским и општим актима и овим колективним уговором.

Повреде радне дисциплине:

1. Учестали случајеви кашњења на посао или напуштања радног места пре краја радног времена,
2. Недолично понашање према осталим запосленима и/или странкама (свађа, увреда и сл.),
3. Неоправдани изостанак са посла пет радних дана у току године, односно три радна дана узастопно,
4. Неуредно држање средстава за рад
5. Не обавештавање непосредног руководиоца о свом недоласку на рад у року од 24 часа,
6. Спавање на радном месту
7. Играње компјутерских игара, шаха, карата и упражњавања било какве доколице за време рада,
8. Намерно уништавање зелених површина и украсног биља у кругу предузећа,
9. Долазак на рад у припитом стању или употреба алкохола и других наркотичких средстава за време рада, поседовање и препродаја алкохола и других наркотичких средства,
10. Изазивање нереда или туче у предузећу или на службеном путу,
11. Самовољно напуштање радног места,
12. Улазак-излазак запосленог ван одређених места из круга предузећа,
13. Злостављање запосленог на раду,
14. Сексуално узнемиравање,
15. Пушење у затвореном радном простору.
16. И у другим случајевима предвиђени законом, подзаконским и општим актима и овим колективним уговором.

Члан 55.

По сазнању или наступању чињеница које су основ за отказ послодавац је дужан да писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ и да му остави рок од најмање 8 дана да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац мора да наведе основ за давање отказа (повреда радне обавезе, понашање запосленог, радна дисциплина), чињенице и доказе који указују на то да су се стекли

услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење, када су наступиле, односно када се за њих сазнало.

Члан 56.

При доношењу решења о отказу послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката. Захтев за мишљење се доставља у писменој форми и садржи:

име и презиме запосленог, посао који обавља и који су разлози за отказ,

Синдикат мора да потписом овлашћеног лица и датумом потврди пријем захтева.

Рок за давање мишљења је 5 радних дана од дана пријема захтева.

Ако синдикат у том року не достави мишљење послодавац може да одлучује и без мишљења. Послодавац је дужан да размотри достављено мишљење синдиката.

У сложенијим случајевима доказни поступак изводи се и докази утврђују пред комисијом коју формира послодавац и која даје своје мишљење о предметном случају. Докази за отказ морају бити необориви и аргументовани.

Члан 57.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да повреда није таква да се за њу мора изрећи мера престанка радног односа или када постоје олакшавајуће околности, да изрекне једну од следећих мера:

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

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

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће уговор о раду бити отказан без поновног упозорења уколико запослени понови исту или учини другу повреду радне дужности у року од наредних 6 месеци.

Члан 58.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од дванаест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, а у колико постоји основана сумња да је извршио повреду радне обавезе кривично дело у раду или у вези са радом, до истека рока застарелости за кривично гоњење.

Члан 59.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 60.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос запослени има право да се врати на рад, на накнаду штете у висини изгубљене зараде и уплату доприноса за обавезно пензијско инвалидско социјално осигурање.

Накнада штете из става 1. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу личног рада, а све у складу са одредбама Закона о раду.

Члан. 61.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 62.

Поступак провере радних способности и остварене резултате рада, из чл. 54. овог уговора покреће послодавац непосредно или на предлог непосредног руководиоца.

О покренутом поступку послодавац обавештава репрезентативни синдикат.

Радне способности и резултата рада запосленог утврђује комисија у саставу од три члана коју формира послодавац.

Чланови Комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и радник чији се резултати рада оцењују.

Процена способности и остварених резултата врши се према следећим критеријумима:

- ако је утврђено да је запосленом 3 месеца узастопно или 5 месеци у току године вршено умањење зараде због неостварених резултата,

- ако је утврђено да је запослени давао нетачне информације непосредном руководиоцу битне за обављање редовних радних задатака,

- ако је утврђено да је запослени давао нетачне финансијске, правне, техничке, технолошке и друге савете.

Након завршене процене способности и доношење одлуке да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности, запосленом престаје радни однос по процедури из чл.47., чл.48. и чл. 49. овог уговора.

Резултате рада и способности утврђиваће се на исти начин као и у случају утврђивања не остваривања резултата рада из претходног става овог члана.

Члан 63.

Запослени коме је Уговор о раду отказан у складу са чланом 54. овог Уговора, за сваку годину стажа у предузећу има право на накнаду у износу до 50% од своје нето зараде.

Члан 64.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са одредбама Закона о раду и у случају да постоји основана сумња да је учинио повреду радне обавезе због које се може отказати уговор о раду.

XII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 65.

Запослени не може да ради послове за потребе других лица у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца за све послове у оквиру регистрованих делатности предузећа.

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

Забрана конкуренције се може утврдити и Уговором о раду. Забрана конкуренције за одређена радна места ближе се утврђује Уговором о раду.

Члан 66.

Забрана конкуренције се може уговорити и по престанку радног односа у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

XIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 67.

Послодавац је дужан да изради Програм рада приликом отказа Уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 68.

Послодавац је дужан да у случајевима из претходног члана прибави мишљење репрезентативног синдиката, и узме га у обзир.

Члан 69.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини износа који је предвиђен одредбама Закона о раду.

Уколико је донет Социјални програм послодавац је у обавези да запосленом отпремнину у случају вишка запослених, исплати у складу са овим Програмом и иста не може да буде мања од предвиђене у ст. 1 овог члана.

Члан 70.

У случају приватизације ЈКП "Водовод-Крушевац", будући послодавац је дужан да одредбе о технолошком вишку обавезно поштује.

Члан 71.

Програм решавања вишка запослених садржи:

- број запослених који су вишак;
- квалификацију, послове које обављају и године старости;
- мере које послодавац жели да предузме да овај проблем ублажи (обезбеђивање других послова код истог или другог послодавца),
- преквалификација или доквалификација, скраћено радно време или исплата отпремнине);
- рок у коме ће се запосленима дати отказ; (послодавац мора да утврди отказни рок).

XIV САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ И СИНДИКАТ

Члан. 72.

Запослени код послодавца, када их има више од 50 могу образovati савет запослених.

Савет запослених има 7 чланова.

Мандат чланова Савета запослених траје 4 године.

Чланови Савета запослених бирају се и опозивају непосредно јавним гласањем по организационим деловима Предузећа.

Члан 73.

У делокруг Савета запослених спада

- у одлучивању и коришћењу посебних фондова и других средстава у складу са Колективним уговором ЈКП "Водовод- Крушевац".

- праћење примене закона, Колективног уговора, Статута и других општих аката.

- давање мишљења о значајним одлукама и актима предузећа које су од утицаја на положај запослених

- давање мишљења о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида жена и омладине

- давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка.

Члан 74.

Савет запослених има право да од управе предузећа захтева информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу о тим питањима обавесте управу предузећа.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 75.

Запосленом код послодавца гарантује се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права чланова Синдиката и унапређивања професионалних и економских интереса.

Члан 76.

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

Послодавац је дужан да:

1. Размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и повратном писменој информацијом обавести синдикат о заузетом ставу у року од 15 дана.

2. Обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 77

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1. Коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;

2. Председнику синдиката омогућује коришћење 40 часова месечно за обављање синдикалних активности у оквиру радног времена;

3. На 40 часова рада месечно председник синдиката има право, ако синдикат има најмање 100 чланова и по 1 час месечно за сваких следећих 50 чланова преко 100 чланова.

Члан 78.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима издваја и уплаћује Синдикату износ од 1% од исплаћене бруто зараде за организовање синдикалних активности.

Средства се уплаћују на жиро рачун Синдиката.

Члан 79.

Послодавац је дужан да председницима репрезентативних синдиката предузећа за сваку седницу Надзорног одбора достави дневни ред.

Председници репрезентативних синдиката у предузећу имају право да присуствују седницама Надзорног одбора, а обавезни су да присуствују седници када се одлучује о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Члан 80.

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

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

Члан 81.

Председнику организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

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

У случају потребе прикупљања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештење организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор, или друго овлашћено лице, дужни су да представницима организације синдиката омогуће да запосленима достављају информације, битне, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

За сваку синдикалну активност председник синдиката је дужан да обавести послодавца.

Председник синдиката дужан је да о свим реализованим активностима обавести послодавца.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

XVI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

Запослени има право на примену мера безбедности и здравља на раду, а послодавац има обавезу да обезбеди услове за примену мера безбедности и здравља на раду, у складу са Законом и подзаконским актима.

Запослени има обавезу да се у раду придржава утврђених мера безбедности и здравља на раду.

Члан 83.

У циљу унапређења безбедности и здравља на раду запослени могу образовати Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор сачињавају 5 (пет) чланова од којих послодавац именује 2 (два) члана, од којих један мора да буде лице задужено за безбедност и здравље на раду, док 3 (три) члана су представници синдиката именовани по процедури усаглашене у Извршном одбору синдиката запослених и исти се бирају на период од 2 године са правом могућности продужетка мандата.

Одбор ће у року од 30 дана именовати чланова имати конститутивну седницу на којој ће донети пословник о раду којим ће уредити начин рада и

одлучивања Одбора, права и обавезе чланова као и остале ствари од којих зависи ефикасан и законит рад Одбора.

Члан 84.

Запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета и посебне неге детета у складу са законом.

XVII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 85.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси:

- одбор синдикалне организације
- већина запослених организационе целине која ступа у штрајк.

Ако синдикална организација није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се за ту одлуку изјасни већина запослених својим потписима.

Члан 86.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка
- место окупљања учесника у штрајку
- састав штрајкачког одбора

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писменом облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 87.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или преко архиве достављањем директору одлуке о ступању у штрајк најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења, а најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка у случају када се сагласно Закону мора обезбедити минимум процеса рада.

Споразумом између директора и Одбора репрезентативне синдикалне организације утврђује се број радника који су обавезни да обављају послове минимума процеса рада.

Списак радних места директор доноси уз сагласност Синдиката најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Члан штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

Члан 88.

Минимум процеса рада за време штрајка је

1. Сектор за производњу воде Мајдево извршилаца
 - вођа смена,..... 1
 - електричар..... 1
 - оператер..... 1

- хемијски техничар..... 1
- микро биолог..... 1
- бравар у одржавању..... 1
- дежурни електричар на Брани..... 1

2. Технички сектор

- а) служба одржавања водоводне мреже
 - водоинсталатер – пословођа..... 1
 - водоинсталатер..... 2
 - помоћни радник..... 4
- б) служба одржавања канализационе мреже
 - возач спец. возила..... 2
 - канализатор..... 4

3. Возно машински парк

- возач..... 1
- руковаоц грађ. машине..... 1
- механичар..... 1

4. Сектор општих, правних и економских послова

- чувар, чувар-портир..... 7
- телефониста..... 1
- дежурни службеник..... 1

5. Економски сектор

- дежурни службеник (1 благајник)..... 2

6. Комерцијални сектор

- референти наплате..... 7

7. Сектор Постројење за пречишћавање отпадних вода

- инжењер технологије,..... 1
- скада оператер,..... 4
- електричар смене,..... 4
- хемијски техничар,..... 1
- машински техничар..... 1

8. Служба одржавања сеоских водовода

- пословођа одржавања водоводне мреже..... 1
- водоинсталатер..... 1

Члан 89.

За време штрајка директор не може запошљавати друга лица која би на радним местима заменили запослене који штрајкују, осим у случају одређеним Законом о штрајку.

Директор не сме да спречава запослене да учествују у штрајку, или да користи мере принуде ради окончања штрајка, нити да по основу неучествовања у штрајку понуди и исплати повољнију зараду или друге повољније мере и услове рада.

Члан 90.

Организовање штрајка и учешће у њему, ако је вођен у складу са Законом и овим Уговором, не представља повреде радне обавезе, не може бити основ

за покретање дисциплинског поступка ни материјалне одговорности, као ни имати за последицу престанак радног односа, осим за учеснике у штрајку који се не придржавају норми прописаних законом ни овим уговором.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица, имовине предузећа и имовине трећих лица и здравља људи а све у складу са одредбама Закона о штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа осим права на зараду сразмерно времену учешћа у штрајку.

Члан 91.

Штрајкачки одбор је орган штрајка и одговоран је за спровођење и резултате штрајка.

Пожељно је да буде састављен од представника синдикалне организације и стручних лица која могу аргументовано преговарати.

Штрајкачки одбор и запослени који учествује у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 92.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и директора или послодавца једностраном одлуком организатора штрајка.

XVIII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА И ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА ОВОГ УГОВОРА

Члан 93.

Интересни спорови решавају се мирењем, посредовањем и штрајком. Комисија за мирење састоји се од 3 члана, сваки учесник одређује по једног члана, док трећег члана учесници одређују споразумно са оснивачем /из сродне гране делатности/.

Комисија је дужна да покуша да приближи стране у спору ради постизања споразума

Члан 94.

Ради решавања спора учесници могу споразумно из реда стручњака за предмет спора одредити једног или више посредника.

Посредник приближава ставове и предлаже решење спорова.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултату посредовања и да га достави странама у спору.

Учесници – стране у спору, споразумно одређују накнаде за рад без посредника.

Члан 95.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Учесници овог колективног уговора спор у вези примене овог Колективног уговора упућују на

решавање арбитражи, образованој у складу са законом.

Арбитража се састоји од непарног броја чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника оснивача, послодавца и репрезентативне организације синдиката запослених, а једног арбитра одређују споразумно стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа и обавезује спорне одредбе овог колективног уговора и постаје његов саставни део.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

Овај колективни уговор је закључен кад га потпише оснивач, директор и председник репрезентативне организације синдиката запослених.

Члан 97.

Сваки учесник може отказати цео колективни уговор или поједине одредбе овог колективног уговора.

У случају отказа овај колективни уговор се примењује најмање шест месеци.

Члан 98.

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 20 дана од дана достављања иницијативе из става 1 овог члана.

Члан 99.

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, (поступци у току) на њих се примењује овај колективни уговор ако је то за запосленог повољније.

Члан 100.

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности утврђених овим колективним уговором учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

Члан 101.

Потписници овог колективног уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и аутентична тумачења овог колективног уговора.

Члан 102.

Овај колективни уговор је састављен у десет истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а два се налазе у архиви послодавца.

Члан 103.

Овај колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли послодавца.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи досад важећи колективни уговор у ЈКП "Водовод-Крушевац" Крушевац.

На питања која нису регулисана овим Колективним уговором, до доношења потребних анекса на овај Колективни уговор, примењују се постојећа општа акта која регулишу та питања.

Члан 104.

Саставни део овог Колективног уговора чини преглед радних места из акта о систематизацији радних места, а коефицијенте зарада утврђује послодавац и синдикат заједничким договором.

Члан 105.

Потписници овог колективног уговора обавезни су да најкасније у року од 90 дана од дана потписивања овог уговора израде социјални програм запослених који ће бити саставни део овог колективног уговора у случају приватизације ЈКП „Водовод-Крушевац” Крушевац.

Члан 106.

Овај Колективни уговор ступа на снагу 8. (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли предузећа.

О с н и в а ч
Градоначелник
Града Крушевца
Иван Манојловић, с.р.

За репрезентативни синдикат
Синдикална организација
самосталног синдиката
ЈКП „Водовод - Крушевац”
Крушевац

П р е д с е д н и к
Предраг Цетковић, с.р.

За послодавца
Д и р е к т о р
Владимир
Милосављевић, с.р.

Синдикат "Независност"
П р е д с е д н и к
Маја Благојевић, с.р.

Овај Колективни уговор потписан је дана 16.04.2024 год, а објављен на огласној табли предузећа 17.04.2024. године..

164

На основу члана 1, 3, 241, и 247, Закона о раду, („Сл. гласник Р. Србије“ 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 113/17) репрезентативни синдикати ЈКП “Градска топлана” - Крушевац (у даљем тексту синдикати), оснивач Град Крушевац и послодавац ЈКП "Градска топлана"- Крушевац закључују:

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА
ЈКП "ГРАДСКА ТОПЛАНА"- КРУШЕВАЦ****I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим Уговором уређују се права и обавезе запослених код послодавца ЈКП "Градска топлана"- Крушевац из области рада и радних односа, као и међусобни односи оснивача, послодавца и синдиката.

Члан 2.

Закључивање овог Уговора је исказ изражене воље учесника.

Измене и допуне КУ као и анекса закључују репрезентативни синдикати, оснивач и послодавац.

По потписивању КУ од стране учесника сматра се да је Уговор закључен и исти мора бити објављен на огласној табли ЈКП "Градска топлана"-Крушевац.

Члан 3.

За сва питања која нису регулисана овим Колективним уговором непосредно ће се примењивати Закон, и други позитивни прописи.

Члан 4.

Овај Колективни уговор се примењује непосредно на све запослене.

Члан 5.

Процес преговарања се обавља преко преговарачког тима.

Чланови преговарачког тима су:

- чланови репрезентативног синдиката;
- Оснивач;
- Послодавац и
- друга лица које они одреде.

Чланови преговарачког тима морају имати писмена овлашћења од својих органа. Уколико то немају не сматрају се легитимним представницима својих органа.

Учесници у преговарању у закључивању Уговора дужни су да преговарају.

Ако се у року од 30 дана од започињања преговора не постигне сагласност за закључивање Уговора образује се арбитража.

Арбитражу образују учесници Уговора. Пред арбитражом се износе спорна питања, односно питања око којих није постигнута сагласност. Арбитража броји непаран број учесника с тим што и оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат имају једнак број учесника и једног непристрасног члана који је стручан у области колективног преговарања и закона, а одређују га стране у спору споразумно.

Детаљни рад арбитраже утврђује се одлуком о формирању арбитраже. Она садржи рок у коме ће се донети одлука арбитраже и њене обавезности.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Заснивање радног односа врши се на начин прописан Законом о раду.

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим актом послодавца.

Актом из става 1. овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним Законом није друкчије уређено.

Члан 8.

Запослени је дужан да обавести послодавца пре закључивања Уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду.

Члан 9.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца.

Под прекидом из претходног става не сматра се прекид рада краћи од 30 (тридесет) радних дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног радника може се заснивати до повратка привремено одсутног.

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 заснован радни однос.

Члан 10.

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.

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.

Пробни рад може да траје у складу са Законом о раду.

Обављање послова на пробном раду прати трочлана комисија.

Председника комисије именује послодавац, а два члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком. Отказни рок износи најмање пет радних дана.

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

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом.

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

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа, у складу са позитивним законским прописима.

Свака од стране може да откаже овај Уговор пре истека рока на који је закључен.

Запослени може да откаже Уговор тако што ће отказ Уговора у писменој форми доставити послодавцу 15 дана пре датума са којим жели да раскине радни однос.

У случају отказа Уговора о раду због повреде обавеза од стране послодавца на основу Уговора о раду запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 11.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

III УГОВОР О РАДУ

Члан 12.

Пре потписивања Уговора о раду, изабрани кандидат доставља радну књижицу, доказ о стручној спреми документа о идентитету и тачну адресу становања, и уверење овлашћене здравствене установе којим се утврђује да је способан за обављање послова за које заснива радни однос.

У случају промене адресе запослени мора да достави нову адресу у року од седам дана.

Запослени чини тежу повреду радне обавезе ако није пријавио промену адресе а због тога је настала штета за послодавца.

Члан 13.

Уговор о раду закључује се у писаном облику и сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос.

Уговор о раду из става 1. овог члана послодавац је дужан да потпише пре почетка рада лица које заснива радни однос, као и да га пријави надлежним организацијама.

Члан 14.

Уговор о раду може да се закључи на одређено и неодређено време у складу са Законом о раду.

Послодавац по потписивању Уговора о раду може да мења клаузуле Уговора из оправданих разлога у складу са чланом 171. Закона о раду.

У случају да запослени не пристане на измене клаузула о раду (после потписивања) може добити отказ код послодавца.

Члан 15.

Уговор о раду садржи следеће обавезне елементе:

1. Назив и седиште послодавца.
2. Име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог.
3. Врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који је услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду
4. Назив и опис послова које запослени треба да обавља
5. Место рада.
6. Врста радног односа (на неодређено или одређено време)
7. Трајања уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време.
8. Дан почетка рада.
9. Радно време (пуно, непуну или скраћено).
10. Новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду

11. Рокове за исплату зарада и других примања на које запослени има право.

12. Трајање дневног и недељног радног времена

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

Члан 16.

Запослени има право и обавезу да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организација рада, у складу са планом и програмом рада.

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

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

ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду:

- прекоревмени рад, укључујући и дан у дане недељног одмора за који се не добија слободан дан 30%
- рад на дан празника за који је прописано да се не ради 135%
- рад ноћу (од 22⁰⁰ до 06⁰⁰) 35%
- за сваку пуну годину радног стажа остварену у радном односу код послодавца 0,5%

Члан 18.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% у складу са Законом о раду у следећим случајевима:

- за време годишњег одмора;
- за време војне вежбе и одазивање на позив државних органа;
- за време учешћа на радно-спортским такмичењима;
- за време стручног усавршавања и оспособљавања по одлуци послодавца
- за време прекида рада до кога дође наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду;

Члан 19.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде и то за дане одсуства са посла због боловања и то:

- 1) боловање до 30 дана:
 - у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила

спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде ако је боловање проузроковано болешћу или повредом ван рада.

- у висини 100% просечне зараде, у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, ако је боловање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу;

Члан 20.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, а ако запослени жели да накнаду прима у готовом новцу, иста ће се обрачунавати сразмерно цени месечне претплатне карте на релацији превоза и дана доласка и одласка са посла.

Члан 21.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи до неопорезиваног износа према последњем објављеном податку.

Службеним путовањем у земљи се сматра путовање ван места рада на удаљености већој од 20 км, ради извршења послова по налогу послодавца.

На службеном путовању запосленом припада:

- цела дневница за 24 часа проведена на путу, и за остатак времена дужи од 12 часова проведених на том путу, као и за време проведено дуже од 12 а краће од 24 часа, или ако је то повољније за запосленог за сваки службени пут где је одредишно место удаљено од Крушевца више од 180 км;

- пола дневнице - за време проведено на путу дужем од 6 часова а краћем од 12 часова, или уколико је то повољније за запосленог, за сваки службени пут где је одредишно место удаљено од Крушевца до 100 км. Трошкови превоза и други трошкови који су неопходни за обављање послова због којих је запослени упућен на службени пут, признају се у висини стварних трошкова, према приложеним рачунима.

У случају да запослени приликом подношења попуњеног путног налога и извештаја са службеног пута не приложи аутобуску или возну карту на основу које би се исплатили путни трошкови, запосленом ће се признати путни трошкови у висини цене аутобуске карте за ту релацију, умањени за порезе и доприносе које је послодавац обавезан платити.

У налогу за службено путовање утврђује се врста превозног средства којим запослени може путовати.

Трошкови ноћења на службеном путу признају се највише до износа за хотел "Б" категорије.

Запослени може по писменом одобрењу послодавца приликом обављања службеног путовања у земљи и иностранству користити сопствено возило у ком случају ће му се накнада трошкова превоза исплатити у висини од 30% цене једног литра погонског горива по 1 км, али не више од неопорезивог износа по задњем објављеном податку.

Члан 22.

Запослени који је обавио службено путовање у земљи, дужан је да у року од 5 дана од дана повратка са службеног путовања оправда примљену аконтацију и поднесе извештај са пута и врати попуњен налог са рачунима.

Члан 23.

За службено путовање у иностранство, запосленом се признају издаци за смештај, исхрану и превоз, у висини до неопорезивог износа, у складу са одредбама Закона о порезу на доходак грађана и другим важећим законским и подзаконским прописима о девизним дневницама.

Члан 24.

Запослени има право на отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини од 3(три) зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, али не ниже од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина односно не ниже од три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији.

Члан 25.

Запослени има право на јубиларну награду за непрекидан рад код Послодавца и то:

- за 10 година рада - једну просечну бруто зараду на нивоу Предузећа исплаћене у претходном месецу у односу на датум стицања права;

- за 20 година рада - две просечне бруто зараде на нивоу Предузећа исплаћене у претходном месецу у односу на датум стицања права ;

- за 30 година рада - три просечне бруто зараде на нивоу Предузећа исплаћене у претходном месецу у односу на датум стицања права;

- за 40 година рада - четири просечне бруто зараде на нивоу Предузећа исплаћене у претходном месецу у односу на датум стицања права.

Члан 26.

Послодавац може поводом јубилеја предузећа, значајних државних и верских празника, "8.март-Дана жена" и у другим пригодним приликама у складу са финансијским могућностима запосленима исплатити јубиларну награду до висине једне просечне нето зараде предузећа за месец који претходи месецу у којем се награда исплаћује.

Под јубилејом предузећа подразумева се дан оснивања предузећа, 17. мај.

Право на исплату остварују сва лица која су на дан доношења одлуке о исплати и висини јубиларне награде у радном односу код послодавца на одређено и неодређено време.

Послодавац може запосленом односно запосленима одобрити исплату без камате новчане позајмице у висини и под условима које утврђује у конкретном случају у складу са финансијским могућностима предузећа.

Члан 27.

У случају смрти запосленог, послодавац ће члановима уже породице накнадити трошкове погребних услуга у висини уобичајених трошкова директно везаних за сахрану покојника према приложеним рачунима, или исплатити солидарну помоћ најмање у висини неопорезивог износа, по задњим објављеним подацима.

У случају смрти брачног друга запосленог, и детета послодавац ће накнадити запосленоме погребне трошкове према приложеним рачунима или исплатити солидарну помоћ најмање у висини неопорезивог износа, по задњем објављеним подацима

У случају смрти родитеља запосленог послодавац ће накнадити запосленоме погребне трошкове према приложеним рачунима или исплатити солидарну помоћ најмање у висини неопорезивог износа, по задњим објављеним подацима.

У сваком од напред наведених случајева, солидарна помоћ може се исплатити само једном лицу без обзира на број лица која би могла остварити право на исплату солидарне помоћи.

Члан 28.

Послодавац може исплатити солидарну помоћ раднику:

- у случају дуже или теже болести, рехабилитације и наступа теже инвалидности запосленог или члана његове породице до неопорезованог износа (по задњим објављеним подацима), уз одговарајућу медицинску документацију;

- у случају тешког социјалног и материјалног стања запосленог, а на образложени предлог синдиката до неопорезованог износа (по задњим објављеним подацима);

- послодавац може запосленом да омогући коришћење возила предузећа за потребе лечења запосленог и чланова његове уже породице.

Члан 29.

У случају рођења детета запосленог, послодавац ће исплатити новчану помоћ до висине просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог старости до 10 година, један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезиваног износа у складу са законом.

Износ из става 1. ће се усклађивати једанпут годишње на основу раста трошкова живота и финансијских могућности предузећа а на основу одлуке послодавца.

Члан 30.

Поред зараде и других примања запослени може да уговори са послодавцем накнаду за коришћење и употребу својих средстава за рад и накнаду других трошкова рада. Ови трошкови које има запослени немају карактер зараде и других примања.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 31.

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

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

Запослени који ради у смислу чл.57 Закона о раду, има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 сати.

Члан 32.

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 да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

Члан 33.

Запослени стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца одмора.

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

Члан 34.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана а најдуже од 30 радних дана по свим основама:

- један радни дан за сваке навршене три године радног стажа,

- радници са 55, а раднику са 60 година живота три радна дана,

- три дана запосленом са двоје или више деце до 10 година живота,

- за допринос радника на раду до 3 дана

- здравствено стање радника и чланова породичног домаћинства 3 радна дана

- по основу стручне спреме за ВШС(VI степен) 1(један) радни дан

- по основу стручне спреме за ВСС(VII степен) 2(два) радна дана

- инвалидима рада и војним инвалидима 2(два) радна дана

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Први део по налогу послодавца, а други у договору са запосленим, а у складу са годишњим планом коришћења одмора и потребама предузећа.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

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

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

Члан 35.

Запослени има право на плаћено одсуство уз накнаду зараде 100% у следећим случајевима:

ступање у брак	5 радних дана
рођење детета	5 радних дана
смрт детета, родитеља, брачног друга	5 радних дана
отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама	3 радна дана
селидба сопственог домаћинства	3 радна дана
полагање стручног испита	3 радна дана
организовани рекреативни одмор у циљу спречавања радне инвалидности	5 радних дана
пред одлазак на одслужење војног рока	3 радна дана
испраћај сина у војску	3 радна дана
женидба сина и удаја кћери	3 радна дана
добровољно давање крви	2 радна дана

Одсуство по свим овим основама може износити укупно 5 дана годишње не рачунајући смрт члана уже породице, и добровољног давања крви.

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство на његов захтев, од 30 радних дана до годину дана када директор оцени да то не ремети процес рада.

За време трајања неплаћеног одсуства послодавац уплаћује здравствено осигурање у складу са важећим законским прописима.

Члан 36.

Запосленом мирују права и обавезе у складу са чланом 79. Закона о раду, којим се регулише мировање радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним Законом и другим прописима.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом о раду.

Жене, омладина, инвалиди рада уживају посебну заштиту у складу са Законом.

Члан 38.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене код признатог осигуравајућег друштва за случај смрти, услед несреће на послу, повреде на раду, умањене радне способности, пензионисања, боравка у здравственим установама услед повреде на раду, према најповољнијим условима послодавца за осигурање.

Послодавац, или лице на које он пренесе овлашћење, је дужан да пре потписивању уговора са осигуравајућим друштвом обавести Синдикат.

VI ЗАРАДЕ

Члан 39.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује овим Колективним уговором и Уговором о раду а која не може бити мања од минималне зараде

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који је остварио код послодавца.

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

Зарада запосленог састоји се од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду (основна зарада)
- индивидуалног радног учинка
- увећане зараде

Индивидуални радни учинак утврђује непосредни руководилац и даје описну оцену за сваког запосленог и то:

- екстра учинак
- очекивани учинак
- недовољан учинак

За екстра учинак запослени има право на 20% увећања основне зараде, за очекивани учинак 10% увећања основне зараде док за недовољан учинак запослени нема право на увећање основне зараде.

За посао директора коефицијент се утврђује актом о Систематизацији који усваја Надзорни одбор и Градско веће.

Исплата зарада врши се једном или у два дела. Први део у висини до 50% основне зараде исплаћује се у периоду од **01-05. у месецу за претходни месец, а други део до 15. у месецу за претходни месец, а уколико се зарада исплаћује у једном делу, исплата ће се вршити до 15. у месецу за претходни месец.**

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду. Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250 динара. Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Послодавац је дужан да запосленом исплати регрес за коришћење годишњег одмора.

Право на регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмор, и запосленима којима припада само сразмерни део годишњег одмора припада и сразмерно део регреса.

ЦЕНА РАДА

Члан 40.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду. Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим Законом времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се исплаћује из зараде. Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Члан 41.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим Колективним уговором.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Члан 42.

Ако услед поремећаја у пословању нема могућности да се запосленом исплати зарада у складу са уговором, исплаћује се минимална зарада ради обезбеђења његове материјалне сигурности.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

Минимална зарада се може исплаћивати на основу одлука Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од 6 месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде коју би запослени остварили на пословима на којима су распоређени.

Исплата минималне зараде врши се у истом термину као и уговорене зараде и исплаћује се исто свим запосленим.

Члан 43.

Уколико синдикат не да сагласност на минималну зараду, па запослени не прихвати потписивање уговора о раду са минималном зарадом, послодавац не може да му да отказ.

Члан 44.

Запослени на радном месту код кога постоји опасност од настанка инвалидности, има право на распоређивање на друго радно место с пуним радним временом, као и право на преквалификацију и доквалификацију, на основу налаза лекарске комисије.

Члан 45.

Ако се запослени распоређује на мање сложене послове услед организационих или техничко - технолошких промена има право да задржи цену рада радног места на коме је био распоређен пре оваквог распоређивања, ако испуни 63 година (мушкарац) односно 58 година (жена) живота.

Ово право запослени остварује до испуњења услова за одлазак у пензију.

Члан 46.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима издваја и уплаћује у Фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених (Фонд солидарности) износ у висини од 1% од исплаћене бруто зараде, запослених у предузећу.

Средства ће се исплаћивати на терет послодавца на рачуне синдиката у наменски фонд, и неће оптерећивати новчану масу одређену за исплату зарада запослених.

Члан 47.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде односно накнаде зараде, ако Законом није другачије одређено.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је

нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државних органа.

Зарада утврђена овим Колективним уговором није тајна.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 49.

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

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

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

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

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћење штете.

Члан 50.

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

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 51.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју
- споразумно између запосленог и послодавца
- отказом Уговором о раду од стране послодавца или запосленог
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
- смрћу запосленог
- и у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 52.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у складу са чланом 176. Закона о раду.

Члан 53.

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

Члан 54.

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 утврђеним законом и другим актима, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 55.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради

- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом

- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека мировања радног односа односно неплаћеног одсуства.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе

- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења

- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада

- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду

- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом или уговором о раду

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленоме који не поштује радну дисциплину и то:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца

- ако не достави потврду о привременој спречености за рад

- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад

- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, или употреба алкохола или опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицаја на обављање посла

- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак

- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа

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

- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца

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

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

- ако одбија закључење анекса уговора у смислу чл.171/1 тачка 1-5 Закона о раду.

Члан 56.

По сазнању или наступању чињеница које су основ за отказ из чл.57.став 2. и 3. послодавац је дужан да о томе упозори запосленог писаним путем, и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе.

Упозорење мора да садржи чињенице које су основ за давање отказа (повреда радне обавезе, понашање запосленог, радна дисциплина) када су наступиле, односно када се за њих сазнало.

Послодавац може запосленом из чл.179/1 тачка 1. да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из чл.179а Закона о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од 2 (два) месеца за побољшање рада, а запослени не побољша рад у том року.

Члан 57.

Послодавац може запосленом изрећи за повреду радне обавезе или за непоштовање радне дисциплине, једну од следећих мера:

- привремено удаљења са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана

- новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у ком је новчана казна изречена, у трајању до три месеца

- опомену са најавом отказа, ако у року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине када повреда није таква да се за њу мора изрећи мера престанка радног односа, или када постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Члан 58.

При доношењу решења о отказу послодавац може да затражи мишљење синдиката. Захтев за мишљење се доставља у писменој форми и садржи: - име и презиме запосленог, посао који обавља и који су разлози за отказ.

Синдикат мора да са потписом овлашћеног лица и датумом потврди пријем захтева.

Рок за давања мишљења је 5 радних дана од дана пријема захтева.

Ако синдикат у том року не достави мишљење послодавац може да одлучује и без мишљења.

У сложенијим случајевима доказни поступак изводи се и докази утврђују пред комисијом, која даје своје мишљење о предметном случају.

Докази за отказ морају бити необориви и аргументовани.

Члан 59.

Када се на основу битних чињеница утврди да су се стекли разлози за отказ послодавац доноси решење.

Решење мора да садржи: правни основ за доношење, диспозитив, образложење и поуку о правном леку.

Послодавац може своја овлашћења пренети на друго лице.

Члан 60.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из чл.179/И тачка 2 Закона о раду може дати најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 61.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 62.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос запослени има право да се врати на рад, на накнаду штете у висини изгубљене зараде и уплату доприноса за обавезно социјално осигурање.

Члан 63.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на отказни рок до 30 дана и то:

- 15 дана ако је навршио до 20 година стажа осигурања

- 30 дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања

Запослени може у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у

висини његове основне зараде у одговарајућем проценту према дужини отказног рока.

Члан 64.

Неостварене резултате рада утврђује комисија у саставу од три члана.

Састав комисије именује заједно послодавац и Синдикат који дају по једног члана, док се трећи члан комисије ради неутралности у раду узима из реда запослених у предузећима сродних делатности.

Чланови Комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и радник чији се резултати рада оцењују.

Члан 65.

Знање и способности утврђиваће се на исти начин као и у случају утврђивања неостваривања резултата рада из претходног члана овог Уговора.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ И ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 66.

Запослени не може да ради послове у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца за све што је регистрована делатност предузећа.

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

Забрана конкуренције се може утврдити и Уговором о раду. Забрана конкуренције за одређена радна места ближе се утврђује Уговором о раду.

Забрана конкуренције се може уговорити и по престанку радног односа у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

Члан 67.

Пословна тајна је податак чији би саопштавање трећем лицу могло нанети штету предузећу, који има или може имати економску вредност зато што ње опште познат, нити је лако доступан трећим лицима која би његовим коришћењем или саопштавањем могла остварити економску корист и који је од стране друштва заштићен одговарајућим мерама у циљу чувања његове тајности а може бити производни, технички, технолошки, финансијски, комерцијални, резултат истраживања, документ, формула, цртеж, објекат, обавештење или упутство интерног карактера.

Не сматра се повредом дужности чувања пословне тајне саопштавање података ако је саопштавање обавеза прописана законом, неопходно ради обављања послова или заштите интереса предузећа, учињено надлежним органима или јавности искључиво у циљу указивања на постојање дела кажњивог законом.

Предузеће може поднети тужбу за накнаду штете против лица које повреди дужност чувања пословне тајне.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена престати потреба за радом запослених на одређено време без обзира на њихов број.

Програм решавања вишка запослених у ЈКП "Градска топлана" доноси Надзорни одбор.

Члан 69.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативним синдикатима и Републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније осам дана од дана утврђивања предлога ради давања мишљења.

Члан 70.

У случају отказа Уговора о раду по основу технолошког вишка послодавац је дужан да запосленоме за сваку годину у радном односу код послодавца, исплати отпремнину у висини од 2/3 просечне зараде у Републици Србији.

Члан 71.

У случају приватизације ЈКП "Градска топлана" Крушевац, будући послодавац је дужан да одредбе о технолошком вишку обавезно поштује.

Члан 72.

Програм решавања вишка запослених садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених
- укупан број запослених код послодавца
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак, и послове које обављају
- мере које послодавац жели да предузме да овај проблем ублажи (обезбеђивање других послова код истог или другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време или исплата отпремнине),
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених
- рок у коме ће се запосленима дати отказ, (послодавац мора да утврди отказни рок).

XI САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ И СИНДИКАТ

Члан 73.

Запослени код послодавца, када их има више од 50 могу образовати савет запослених.

Савет запослених има 7 чланова.

Мандат чланова Савета запослених траје 4 године.

Чланови Савета запослених бирају се и опозивају непосредно јавним гласањем по организационим деловима Предузећа.

Члан 74.

У делокруг Савета запослених спада:

- у одлучивању и коришћењу посебних фондова и других средстава у складу са КУ ЈКП "Градска топлана"-Крушевац.

- праћење примене Закона, КУ, Статута и других општинских аката.

- давање мишљења о значајним одлукама и актима предузећа које су од утицаја на положај запослених.

- давање мишљења о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида жена и омладине.

- давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка.

Члан 75.

Савет запослених има право да од управе предузећа захтева информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу о тим питањима обавесте управу предузећа.

ХП УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 76.

Послодавац је дужан да обезбеди представнику синдиката услове за контролу примене Уговора.

Председник синдиката не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољни положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са Законом.

Члан 77.

Запосленом код послодавца јемчи се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права чланова синдиката и унапређивања професионалних и економских интереса.

Члан 78.

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

Послодавац је дужан да:

1. Размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и повратном писменом информацијом обавести синдикат о заузетом ставу у року од 15 дана.

2. Обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 79.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1. Коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге.

2. Председнику синдиката - поверенику 20 плаћених часова рада месечно за обављање његових функција.

3. Повереницима организације синдиката, председницима подружница и члановима органа синдиката, најмање једну половину од плаћених часова који се код тог послодавца обезбеђују председнику организације синдиката, за обављање њихових функција.

Појединачним колективним уговором може се утврдити да председник организације синдиката за време мандата не обавља послове свог радног места, а да прима накнаду зараде у висини као да ради.

У време преговора о закључењу и променама колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику за сваку седницу Надзорног одбора достави дневни ред.

Председник репрезентативног синдиката има право присуства седницама Надзорног одбора, а обавезан је да присуствује код одлучивања о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Члан 81.

Председник репрезентативног синдиката, члан органа организације синдиката, председник подружнице (представници организације синдиката) за време обављања функције, ако поступа у складу са Законом и Колективним уговором не може да се распореди на друго радно место ако је то за њега неповољније и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољнији положај нити позове на одговорност.

Члан 82.

Председнику организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ 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 организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештење организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор, или друго овлашћено лице, дужни су да представницима организација је синдиката омогуће да запосленима достављају информације, битне, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

ХП ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду, Законом о безбедности и здравља на раду, као и осталим пратећим прописима.

Члан 84.

Спровођење мера безбедности и здравља на раду лицима која учествују у процесу рада ближе се уређује Правилником о безбедности и здрављу на раду, који мора садржати следеће одредбе:

1. Преглед радних места са проценом ризика.
2. Средства и опрема личне заштите.
3. Оспособљавање за безбедан рад.
4. Права, обавезе и одговорност у области безбедности и здравља на раду.
5. Обим, начин и рокови прегледа и испитивања оруђа за рад.
6. Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду.
7. Начин спровођења и примене мера безбедности и здравља на раду.
8. Начин рада службе медицине рада која се ангажује за обављање послова заштите здравља запослених.
9. Случајеве и начин провере радника под утицајем алкохола и других средстава зависности, као и остале одредбе неопходне за непосредну примену Закона о безбедности и здравља на раду.

Члан 85.

У циљу унапређења безбедности и здравља на раду запослени могу образовати Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор сачињавају 5 (пет) чланова, од којих послодавац именује два члана, од којих један мора

бити лице задужено за безбедност и здравље не раду, а три члана су представници синдиката и исти се бирају на период од 2 (две) године са правом и могућношћу продужетка мандата.

Одбор ће у року од 30 дана од дана именовања чланова имати конститутивну седницу на којој ће донети Пословник о раду којим ће уредити начин рада и одлучивања Одбора, права и обавезе чланова као и остале ствари од којих зависи ефикасан и законит рад Одбора.

Члан 86.

Запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета и посебне неге детета у складу са Законом.

ХШ ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 87.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси:

- одбор синдикалне организације,
- већина запослених организационе целине која ступа у штрајк.

Ако синдикална организација није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се за ту одлуку изјасни већина запослених својим потписима.

Члан 88.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку,
- састав штрајкачког одбора.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писменом облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 89.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или преко архиве достављањем директору одлуке о ступању у штрајк најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења, а најдоцније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка у случају када се сагласно Закону мора обезбедити минимум процеса рада.

Споразумом између директора и Одбора репрезентативне синдикалне организације утврђује се број радника који су обавезни да обављају послове минимума процеса рада.

Списак радних места директор доноси уз сагласност Синдиката најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Члан штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

Члан 90.

Минимум процеса рада, ван грејне сезоне, из члана 76. овог Уговора у ЈКП "Градска топлана"- Крушевац је:

1. Служба производње	изврш.
руковаоц котл. постројења	1
I помоћник руковаоц котла .	1
II помоћник руковаоца котла	1
помоћни радник	1
ложач котла у "Лазарици I"	1
2. Служба припреме и одржавања	
машинбравар	1
електричар .	1
3. Служба транспорта	
руковаоц грађ. машина	1
помоћни радник	1
4. Служба дистрибуције	
диспечер	1
монтер централног грејања	1
електричар	1
помоћни радник	1
5. Заједничке службе	
као за време грејне сезоне	

За организовање минимум процеса рада у време грејне сезоне потребно је да раде:

1. Служба производње	изврш.
руковаоц котловског постројења	2
I помоћник руковаоца котла	2
II помоћник руковаоца	2
помоћни радник	4
лаборант .	1
ложач котла у "Лазарици I"	2
2. Служба транспорта	
руковаоц грађ. машина	2
помоћни радник	4
3. Служба припреме и одржавања	
бравар	2
електричар	2
4. Служба дистрибуције	
диспечер	2
монтер централног грејања	2
електричар	2
помоћни радник	2
руковаоц котла у "Прњавору"	2
руковаоц котла у "Расаднику"	2
5. Заједничке службе	
референт набавке	1
магационер	1
оператер	1

чувар-ватрогасац .	1
администратор	1
хигијеничар - курир	1
кафе - куварица	1

Члан 91.

За време штрајка директор не може запошљавати друга лица која би на радним местима заменили запослене који штрајкују, осим у случају одређеним Законом о штрајку.

Директор не сме да спречава запослене да учествују у штрајку, или да користи мере принуде ради окончања штрајка, нити да по основу неучествовања у штрајку понуди и исплати повољнију зараду или друге повољније мере и услове рада.

Члан 92.

Организовање штрајка и учешће у њему, ако је вођен у складу са Законом и овим Уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање дисциплинског поступка ни материјалне одговорности, као ни имати за последицу престанак радног односа, осим за учеснике у штрајку који се не придржавају норми прописаних Законом ни овим Уговором.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа осим права на зараду сразмерно времену учешћа у штрајку.

Члан 93.

Штрајкачки одбор је орган штрајка и одговоран је за спровођење и резултате штрајка.

Пожељно је да буде састављен од представника синдикалне организације и стручних лица која могу аргументовано преговарати.

Штрајкачки одбор и запослени који учествује у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 94.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и директора или послодавца једностраном одлуком организатора штрајка.

XIV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА И ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА ОВОГ УГОВОРА

Члан 95.

Интересни спорови решавају се мирењем, посредовањем и штрајком. Комисија за мирење састоји се од 3 члана, сваки учесник одређује по једног члана, док трећег члана учесници одређују споразумно са оснивачем (из сродне гране делатности).

Комисија је дужна да покуша да приближи стране у спору ради постизања споразума.

Члан 96.

Ради решавања спора учесници могу споразумно из реда стручњака за предмет спора одредити једног или више посредника.

Посредник приближава ставове и предлаже решење спорова.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултату посредовања и да га достави странама у спору.

Учесници - стране у спору, споразумно одређују накнаде за рад без посредника.

Члан 97.

Спорови који настану у примени овог Колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Учесници овог колективног уговора спор у вези примене овог Колективног уговора упућују на решавање арбитражи, образованој у складу са Законом.

Арбитража се састоји од непарног броја чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника оснивача, послодавца и репрезентативне организације синдиката запослених, а једног арбитра одређују споразумно стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа и обавезује спорне одредбе овог колективног уговора и постаје његов саставни део.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 98.**

Овај Колективни уговор је закључен кад га потпишу оснивач, директор и председници репрезентативних организација синдиката запослених.

Колективни уговор се закључује на период од 3 (три) године.

Потписници Колективног уговора су обавезни да преговоре о новом Колективном уговору започну најкасније 60 (шездесет) дана пре истицања рока на који је уговор закључен.

Члан 99.

Сваки учесник може отказати цео Колективни уговор или поједине одредбе овог колективног уговора.

У случају отказа овај Колективни уговор се примењује најмање шест месеци.

Члан 100.

Учесник овог Колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 20 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 101.

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, (поступци у току) на њих се примењује овај Колективни уговор ако је то за запосленог повољније.

Члан 102.

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности утврђених овим Колективним уговором учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

Члан 103.

Потписници овог Колективног уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и аутентична тумачења овог Колективног уговора.

Члан 104.

Овај Колективни уговор је састављен у пет истоветних примерака од којих свака страна задржава по један, а један се налази у архиви послодавца.

Члан 105.

Овај Колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли послодавца.

О с н и в а ч

Градоначелник

Иван Манојловић, с.р

Директор

ЈКП "Градска топлана"

Душан Гвозденовић,маст.инг.маш, с.р.

Организација самосталног синдиката

Драгиша Ђорђевић, с.р.

Синдикат Независност

Небојша Васић, с.р.

У Крушевцу, 16.04.2024. године

Овај Колективни уговор објављен је на огласној табли ЈКП "Градска топлана" дана 16. априла 2024 године.

165

На основу члана 3, 241, 247. и 248. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 44, 45, 47 и 48. Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“ бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон) репрезентативни синдикат ЈКП “Крушевац“ са ПО Крушевац (у даљем тексту: синдикат), оснивач Град Крушевац и послодавац ЈКП “Крушевац“ са ПО Крушевац закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „КРУШЕВАЦ“
СА ПО КРУШЕВАЦ****I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим Уговором уређују се права и обавезе запослених у ЈКП “Крушевац“ са ПО Крушевац из области рада и радних односа, као и међусобни односи оснивача, послодавца и синдиката.

Члан 2.

Закључење овог уговора је исказ изражене воље учесника.

Измене и допуне Колективног уговора као и анекса закључују репрезентативни синдикат, оснивач и послодавац.

По потписивању Колективног уговора од стране учесника сматра се да је уговор закључен и исти мора бити објављен на огласној табли послодавца.

Члан 3.

За сва питања која нису регулисана овим колективним уговором непосредно ће се примењивати Закон о раду и други позитивни прописи.

Члан 4.

Овај Колективни уговор се примењује непосредно на све запослене осим на директора чија се права, обавезе и одговорности уређују уговором који закључују директор и орган управљања у складу са законом.

Члан 5.

За све преговоре везане за остваривање права и обавеза запослених потписници колективног уговора формирају преговарачки тим.

Чланови преговарачког тима су:

- чланови репрезентативног синдиката,
- оснивач,
- послодавац и
- друга лица које они одреде.

Чланови преговарачког тима морају имати писмена овлашћења од својих органа. Уколико то

немају, не сматрају се легитимним представницима својих органа.

Ако се у року од 45 дана од започињања преговора не постигне сагласност за закључивање Уговора, надлежни орган послодавца ће донети Правилник о раду. Послодавац је обавезан да Правилник достави репрезентативном синдикату у року од 7 дана од дана доношења. Учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре ради закључивања колективног уговора у доброј вери.

По окончању преговора и закључивања колективног уговора престаје да важи Правилник о раду који је донео послодавац даном закључења колективног уговора.

Члан 6.

Заснивање радног односа врши се на начин прописан Законом о раду.

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим актом послодавца.

Актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, радно искуство као и друге посебне радне и друге услове потребне за рад на одређеним пословима.

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

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља или старатеља, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом. Лице млађе од 18 година може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним Законом није другачије уређено.

Члан 8.

Запослени је дужан да обавести послодавца пре закључивања Уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

Запослени је обавезан да пре закључења уговора о раду достави све исправе о идентитету, пребивалишту или боравишту (адресу), стручној спреми, радну књижицу и друге исправе којима доказује испуњење услова који су захтевани за обављање послова за које се уговор о раду закључује.

У случају промене адресе запослени мора да достави нову адресу у року од седам дана. Формира се комисија у чијем раду учествује и представник синдикалне организације ради испитивања тачности адреса пребивалишта запослених.

Запослени чини тежу повреду радне обавезе ако није пријавио промену адресе, а због тога је настала штета за послодавца.

Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време у складу са Законом о раду.

III РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно траје најдуже 24 месеца под условима утврђеним чланом 37. Закона о раду.

Под прекидом из претходног става не сматра се прекид рада краћи од тридесет радних дана у складу са чланом 37. Закона о раду.

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 заснован радни однос или ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду.

IV ПРОБНИ РАД

Члан 12.

Послодавац може да уговори уговором о раду пробни рад, за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђеним уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 (шест) месеци.

Обављање послова на пробном раду прати трочлана комисија.

Председника и једног члана комисије именује послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају да обављање послова на пробном раду прати трочлана комисија.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком. Отказни рок не може бити краћи од пет радних дана.

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

V ПРИПРАВНИЦИ

Члан 13.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено важећим законским прописима.

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

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа у висини 80% припадајуће зараде за радно место на које је распоређен.

VI РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Радна недеља траје у складу са Законом о раду.

Распоред радног времена код послодавца дефинише се на основу Правилника о радном времену.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену provedеном на раду.

VII РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 15.

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

Запослени може да ради на тим пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

Члан 16.

Одредбе о ступању на рад Закона о раду прим ењују се непосредно на начин утврђен Законом.

VIII УГОВОР О РАДУ

Члан 17.

Уговор о раду садржи следеће обавезне елементе:

1. назив и седиште послодавца,
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који је услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајања уговора о раду за заснивање радног односа на одређено време,
8. датум ступања на рад,
9. одредбе о радном времену (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду, елементе за утврђивање основне зараде и радног учинка - коефицијент за обрачун зарада, увећане зараде и друга примања, на начин утврђен Колективним уговором и Законом о раду),
11. рокове за исплату зараде и друга примања на које запослени има право,
12. трајање дневног и недељног радног времена,
13. уговор о раду може бити отказан од стране послодавца и запосленог пре истека рока на који је закључен у случајевима предвиђеним Законом о раду,
14. уговор о раду садржи и друге одредбе од значаја за статус запосленог и обављање послова за који се уговор закључује.

Члан 18.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада закључењем уговора о раду у случајевима и поступку предвиђеним члановима 171. и 172. Закона о раду.

У случају потребе да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено распо ређен на друге одговарајуће послове на основу решењ а, без понуде анекса уговора о раду у складу са чл. 172. Закона о раду.

IX НАКНАДА ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 19.

Запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом о раду.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% од основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада и то:

- на дан државног и верског празника који је нерадан дан,
- за време коришћења годишњег одмора,
- због позива државних органа,
- због војне вежбе,
- због учешћа на радно-спортским такмичењима,
- за време стручног усавршавања и оспособљава ња по одлуци послодавца, а уз обострану сагласност послодавца и запосленог,
- за време плаћеног одсуства.

За дане одсуства са посла запослени има право на накнаду зараде и то:

- због боловања у висини од 70% ако је боловање проузроковано болешћу или повредом ван рада,
- у висини 100% од основице ако је боловање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада у висини месечне карте у јавном саобраћају.

Дневница за службено путовање у земљи утврђује се у износу у складу са важећим прописима, а до неопорезивог износа:

- запослени остварује право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе најмање 12 сати, а на пола дневнице ако на службеном путу проведе више од 8 сати а мање од 12 сати.

Висина дневнице не може бити већа од неопорезивог износа, а исплаћиваће се у складу са финансијским могућностима предузећа.

Запослени има право на девизну дневницу за време службеног пута у иностранство у складу са важећим законским и подзаконским прописима о девизним дневницама (Уредба о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника и др.).

За време прекида рада до кога дође наредбом др жавног органа или надлежног органа послодавца, збо г необезбеђивања безбедности и заштите здравља на р аду, накнада зараде износи 100% од зараде коју би за послени остварио на раду,

За време прекида рада до кога дође без кривике запосленог накнада зараде износи 60% од просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са чланом 116. Закона о раду.

При одласку у пензију запослени има право на отпремнину у висини од три просечне зараде у Републици Србији према задње објављеном службеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

По основу непрекидног радног стажа код послодавца запослени има право на јубиларну награду и то:

- за 10 година непрекидног стажа у висини од једне просечне бруто зараде у предузећу,
- за 20 година непрекидног стажа у висини о д две просечне бруто зараде у предузећу,
- за 30 година непрекидног стаж у висини од три просечне бруто зараде у предузећу,

- за 40 година непрекидног стажа у висини од четири просечне бруто зараде у предузећу.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима предузећа запосленима утврдити за јубиларну награду и већи износ од напред прописаног, а све у договору са репрезентативним синдикатом предузећа.

Послодавац може поводом јубилеја предузећа, верских и државних празника и у другим пригодним приликама, а у складу са финансијским могућностима предузећа, запосленима исплатити до једне просечне зараде у предузећу за претходни месец.

У случају смрти запосленог послодавац ће исплатити солидарну помоћ у висини неопорезивог износа.

У случају смрти брачног друга, детета и родитеља запосленог, послодавац ће исплатити солидарну помоћ у висини до неопорезивог износа. Запослени може поред исплате горе наведеног износа, преузети погребну опрему у продајном објекту предузећа, која ће се одбијати од зараде запосленог путем обуставе, тј. административне забране.

Уколико су запослени брачни другови или сродници у првој линији сродства (отац, мајка, син, ћерка, браћа и сестре) право на исплату солидарне помоћи у случају смрти брачног друга, детета и родитеља запосленог има само један запослени.

У случајевима тешког социјалног и материјалног стања запосленог, послодавац може у складу са финансијским могућностима предузећа исплатити једнократну солидарну помоћ за потребе решавања egzистенцијалних питања, а на предлог синдиката до неопорезивог дела:

- у случају дуже или теже болести, рехабилитације и наступања теже инвалидности запосленог или члана његове породице до неопорезивог дела износа,

- за случај тежих болести, операција и лечења у иностранству запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца) у висини трошкова,

- у случајевима тешког социјалног и материјалног стања запосленог послодавац може да исплати једнократну помоћ за потребе решавања egzистенцијалних питања, а на предлог синдиката, у зависности од могућности предузећа.

- послодавац може да даје зајам за огрев, зимницу и учбенике у висини до једне просечне месечне зараде у Републици Србији. Одлуку о одобравању зајма доноси Надзорни одбор послодавца у складу са расположивим средствима. Запосленом се зајам одобрава као бескаматан. Запослени враћа зајам из зараде најдуже у дванаест рата, а обустава се врши уз писмену сагласност запосленог. Запосленом не може да се одобри нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћен зајам.

- ради ублажавања последица елементарних непогода или ванредних догађаја у објекту становања према приложеној документацији,

- може да врши стипендирање и кредитирање ученика и студената у висини до неопорезивог дела.

Послодавац може да омогући коришћење возила предузећа за потребе лечења запослених чланова уже породице.

Послодавац може омогућити коришћење теретног возила предузећа за потребе превоза дрва и грађевинског материјала, као и селидбе сопственог домаћинства.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима исплатити солидарну помоћ до 5.000.00 динара за: лабораторијске анализе код приватних лабораторија (анализе који се не раде у Дому здравља и Општој болници у Крушевцу), одласку до лекара за повратну аутобуску карту и у другим оправданим случајевима.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања и то:

- Запосленим женама поклон поводом 8.марта.

- деци запослених до навршене 11 године живота једнократно поклон поводом Нове године.

Послодавац може исплатити, награде, новчане помоћи и друга давања радно ангажованим лицима у предузећу ван радног односа.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условима да за то има обезбеђена финансијска средства, а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Члан 20.

Запослени има право и обавезу да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са планом и програмом рада.

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

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

Члан 21.

Поред зараде и других примања запослени може да уговори са послодавцем накнаду за коришћење и употребу својих средстава за рад и накнаду других трошкова рада. Ови трошкови које има запослени немају карактер зараде и других примања.

Члан 22.

Ако послодавац запосленом из оправданих разлога понуди закључење уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 171, 172, 173 и 174. Закона о раду врши измену само оне тачке (члана) уговора који се мења. Измена се врши анексом уговора о раду, а све у складу са чланом 171, 172, 173 и 174. Закона о раду.

Послодавац у циљу утврђивања обављања других послова доставља писано образложено обавештење уз измену уговорених услова рада.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од 8 радних дана.

Члан 23.

Кад послодавац понуди закључење уговора у смислу претходног члана дужан је запосленом да достави и понуду са обавештењем које мора поред осталог да садржи и образложење из којег се виде разлози због којих се нуди измена уговора о раду.

За време трајања радног односа запосленом се може утврдити обављање других послова који одговарају врсти и степену стручне спреме, који су утврђени уговором о раду, ако то захтевају потребе процеса и организације рада и то у следећим случајевима:

1. када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређеног посла,
2. ради потпунијег коришћења стручне спреме и радне способности запосленог,
3. када дође до промена у организацији рада код послодавца,
4. када се трајније смањи обим на одређеним пословима на којима има више извршилаца,
5. када се отворе нови послови у процесу рада,
6. ради замене одсутног запосленог,
7. када запослени, по оцени послодавца, не показује захтевана знања и радне способности или када запослени не остварује предвиђене резултате рада,
8. у другим случајевима ако то захтевају потребе процеса и организације рада.

Поред случајева утврђених Законом о раду, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду, ради усаглашавања уговора о раду са одредбама нових или измењених општих аката послодавца или прописа донетих у Републици Србији.

X ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 24.

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

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Члан 25.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 12 часа непрекидно у оквиру 24 часова, којем се додаје време одмора из чл. 6б. Закона о раду.

Послодавац може одредити дан за коришћење недељног одмора према потребама организације рада.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му

обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

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

XI ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 26.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

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

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

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

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана а најдуже до 30 радних дана по свим основама:

за сваких навршених пет година радног стажа	1 радни дан
запослена са 50, а запослени са 55 година живота	2 радна дана
запосленом са децом до 10 година живота	3 радна дана
за допринос запосленог на раду (ако је запосленом умањена зарада у току календарске године нема право на овај допринос)	до 3 радна дана
за обављање послова са посебном одговорношћу	3 радна дана
на основу утврђене инвалидности, опасности од настанка инвалидности и здравственог стања члана породице (тешке болести, хендикеп и др.)...	1 радни дан
запослени на пословима изношења смећа, чишћења и прања улица, вртларским пословима, пословима ложача, одржавања јавног тоалета и јавног осветљења	2 радна дана
запослени на пословима гробарских радника и руковоаци машина на депонији	3 радна дана
самохрани родитељ за дете до 14 година	2 радна дана
запослени на пословима инкасаната, благајника и запослени који обављају послове на рачунарима	1 радни дан

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

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова. Распоред коришћења годишњег одмора регулисан је у складу са чл. 75. Закона о раду. При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

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

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

Члан 28.

Запослени има право на плаћено одсуство уз накнаду зараде 100% у следећим случајевима:

Основ коришћења плаћеног одсуства	Број радних дана
ступање у брак	5
порођаја супруге или усвајање детета	5
Смрт члана породице који живи у заједничком породичном домаћинству	5
смрт ближих сродника (брат, сестра)	5
смрт детета, родитеља, брачног друга	5
смрт најближих сродника брачног друга запосленог (брат, сестра, родитељи) који не живе у заједничком домаћинству	3
Отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама или ванредним догађајима у објекту становања према приложеној документацији	3
селидба сопственог домаћинства	3
полагање стручног испита	3
организовани рекреативни одмор у циљу спречавања радне инвалидности	7 (5 + 2 год. о дмор)
склапање брака и порођај другог члана уже породице	3
добровољно давање крви	2
теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара	5

здравствене установе у којој се запослени или члан уже породице лечи	
пред одлазак на одслужење војног рока	3
испраћај сина или ћерке у војску	3

Одсуство по свим основама може износити укупно 7 радних дана годишње, не рачунајући смрт члана уже породице, рођење детета, склапање брака, теже болести члана уже породице и добровољно давање крви.

Члан 29.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у складу са чланом 78. Закона о раду.

Члан 30.

Запосленом мирују права и обавезе у складу са чланом 79. Закона о раду, којим се регулише мировање радног односа.

XII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 31.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом о раду (члан 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 97, 98, 99, 100 и 101.) Закона о раду.

Жене, омладина, инвалиди рада уживају посебну заштиту у складу са законом. Испред запослених одређује се представник који представља запослене у делу заштите на раду.

Члан 32.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене код признатог осигуравајућег друштва за случај смрти, услед несреће на послу, повреде на раду, умањене радне способности, пензионисања, боравка у здравственим установама услед повреде на раду, према најповољнијим условима послодавца за осигурање.

Послодавац, или лице на које он пренесе овлашћење, дужан је да пре потписивања уговора са осигуравајућим друштвом обавести синдикат.

XIII ЗАРАДЕ

Члан 33.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује овим Колективним уговором и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који је остварио код послодавца.

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

Члан 34.

Зараду у смислу члана 33. састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси) и других примања по основу радног односа, у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

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

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

Исплата зарада се врши једном или у два дела. Уколико се зарада исплаћује у два дела, први део основне зараде исплаћује се до 10. у месецу, а други до 25. у месецу за претходни месец.

Основну зараду у току једног месеца послодавац може увећати или умањити највише до 20% од зараде уз образложење.

Члан 35.

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

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец. Вредност радног часа за најнижи коефицијент не може бити нижа од прописане минималне вредности радног часа која је утврђена на основу Одлуке Владе Републике Србије за текућу годину.

Маса зарада за редован рад за запослене код послодавца утврђује се Програмом пословања ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац за одговарајућу годину. Месечна бруто зарада из става 1. овог члана утврђује се годишњим Програмом пословања ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац, на који сагласност даје оснивач.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца (формирање нових организационих делова, увођење нових делатности у складу са захтевима оснивача...), иста може да обезбеди оснивач на основу посебне одлуке у складу са Законом.

Коефицијент посла утврђује се на основу: сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла полазећи од специфичности послова код послодавца у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова ЈКП "Крушевац".

Радни учинак запосленог се утврђује месечно приликом обрачуна и исплате зараде, а на основу следећих критеријума:

- квалитета и обима обављеног посла,
- односа запосленог према радним обавезама.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:4.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом исплати регрес за коришћење годишњег одмора.

Право на регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмор, а сразмеран део регреса запослени који имају право на сразмеран годишњи одмор.

Право на регрес имају запослене жене које се налазе на породилском одсуству и законском одсуству за негу детета до навршене једне године живота.

Послодавац може независно од дужине годишњег одмора свим запосленима да исплати по пун регрес.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Исплата регреса за годишњи одмор врши се према динамици које одређује послодавац:

- једном годишње до 31. децембра текуће године за ту годину,
- када запослени користи годишњи одмор,
- уз сваку исплату месечне зараде.

Право на регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмор, а сразмерни део регреса запослени који имају право на сразмерни годишњи одмор.

Висина регреса износи до једне просечне месечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 5. овог члана, увећава се фиксни износ у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Члан 37.

Зарада по основу радног учинка обезбеђује се на основу квалитета и обима обављеног посла и односа према радним обавезама, у складу са решењем послодавца.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду за:

- прековремени рад укључујући и рад у дане недељног одмора за које се не добија слободан дан - 30% од основице,
- рад на дан празника за који је прописано да се не ради - 130%,
- за рад ноћу (од 22 до 06 часова) - 30% од основице у складу са чланом 62. став 1. Закона о раду,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу 0,5% за сваку годину радног стажа (минули рад),
- по основу накнаде трошкова за исхрану у току рада у висини до 20% просечне зараде по запосленом у Републици Србији. Уколико финансијске могућности то налажу, висину накнаде за исхрану у току рада утврђује послодавац у договору са репрезентативним синдикатом предузећа.

Привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или наложена мера самоизолације или изолације и то:

1. за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

2. почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописан износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада запослени доказује решењем надлежног органа или извештајем лекара о привременој спречености за рад у складу са законом.

Члан 38.

Зараду из чл. 35. Колективног уговора код послодавца из оправданих разлога уз адекватно образложење, послодавац може повећати или умањити највише до 20% у месецу у зависности од начина рада и залагања запосленог у раду и од његовог односа према послу, односно радног учинка.

Допринос запослених за увећање зараде утврђује се по основу сложености, обима, квалитета и услова рада, а на основу следећих критеријума:

- квалитет рада - подразумева изузетно квалитетан рад, без грешке,
- стручност у раду - подразумева поседовање изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању послова,
- креативност и заинтересованост у раду - подразумева да добрим идејама и квалитетним решењима доприноси реализацији задатака,
- однос према раду - подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао,

- однос према средствима рада - подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада о утрошку материјала и енергије,
- радна дисциплина - подразумева да је запослени редован на послу, да показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, спреман је да по потреби остане и после радног времена, ангажован је и заинтересован је,
- поузданости при обављању послова,
- исказивања квалитета у раду.

На предлог непосредних руководиоца директор предузећа утврђује коначан предлог за увећање зараде и доноси решење са образложењем.

Члан. 39.

Зарада запослених може се умањити до 20%.

Критеријуми за умањење зараде су:

- незадовољавајући квалитет рада,
- незадовољавајућа стручност у раду,
- незадовољавајући однос према средствима рада,
- незадовољавајућа радна дисциплина запосленог.

На предлог непосредних руководиоца директор предузећа утврђује коначан предлог за умањење зараде и доноси решење са образложењем.

Члан 40.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим Колективним уговором.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом за сваки месец достави листу обрачуна зараде.

Вредност посла - коефицијент, утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова послодавца, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Запослени који има најмање 10 година радног искуства у области рада и који је у досадашњем раду остварио високе резултате рада (обавља послове изнад уобичајеног квалитета, успешно обавља послове у ванредним околностима, понуди и изнађе решење за настали проблем, обавља већи обим послова и послове веће одговорности), изузетно се може распоредити на послове за које је предвиђен виши степен стручне спреме од стручне спреме које поседује запослени.

Члан 41.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

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

Увођење минималне зараде врши се у случају поремећаја у пословању и непостојања услова за исплаћивање зараде у складу са Колективним уговором.

Исплату минималне зараде утврђују споразумом послодавац и репрезентативни синдикат.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о исплати минималне зараде послодавац је дужан да обавести синдикат о разлозима за наставак исплаћивања минималне зараде.

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из чл. 108. Закона о раду. Уз накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са Законом о раду.

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

Члан 42.

Ако запослени не прихвати потписивање уговора о раду са минималном зарадом, сматра се да је одбио потписивање уговора под измењеним околностима, а све у смислу члана 111. Закона о раду.

Члан 43.

Запослени на пословима код кога постоји опасност од настанка инвалидности, има право на распоређивање на друге послове с пуним радним временом, као и право на преквалификацију, на основу налаза лекарске комисије у складу са чланом 101. Закона о раду.

Члан 44.

Ако се запослени распоређује на мање сложене послове услед организационих или техничко-технолошких промена има право да задржи коефицијент на претходним пословима на коме је био распоређен пре оваквог распоређивања, ако испуни 35 година (мушкарац), односно 33 године (жена) радног стажа.

Ово право запослени остварује до испуњења услова за одлазак у пензију.

Члан 45.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима издваја и уплаћује Синдикату износ од 1% од исплаћене бруто зараде за организовање синдикалних активности. Средства се уплаћују на рачун синдиката.

XIV ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 46.

У случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника

општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Све обавезе према запосленима послодавац следбеник је обавезан да испуњава у складу са Законом о раду.

XV НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност запосленог

Члан 47.

Запослени који на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње узрокује штету послодавцу, дужан је да штету надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговара за део штете који је проузроковао.

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

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

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

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за накнаду штете у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована.

Пријава о проузрокованој штети садржи нарочито: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, ако је исти познат, време, место и начин извршења штетне радње; доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за накнаду штете.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писменом облику и у њему је послодавац дужан да наведе место, време и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је ту радњу извршио запослени.

Послодавац је дужан да запосленом достави решење из претходног става.

Послодавац не може да одлучи о одговорности запосленог за штету пре него што саслуша запосленог.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако ових нема, проценом вредности оштећених ствари.

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

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету надокнадити и у ком року.

Послодавац може обавезати запосленог да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање пре наступања штете.

Запослени је дужан да да писмену изјаву о томе да ли пристаје на накнаду штете.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року утврђеном у решењу из става 9. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње узрокује штету трећем лицу, а штету је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ накнаде исплаћене трећем лицу.

2. Одговорност послодавца

Члан 48.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом надокнади штету по општим прописима облигационог права.

Право на накнаду штете из става 1. овог члана односи се и на штету коју је послодавац узроковао запосленом повредом његових права из радног односа.

3. Застарелост потраживања за накнаду штете

Члан 49.

Потраживање накнаде штете застарева за 3 године и тече од дана сазнања за штету и починитеља, односно за 5 година од дана настанка штете.

Када је штета узрокована кривичним делом, а з а кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелост ти, захтев за накнаду штете према одговорној особи з а старева кад истекне време одређено за застарелост к ривичног гоњења.

XVI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 50.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован,
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,

- споразумом између запосленог и послодавца,
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 51.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у складу са чланом 176. Закона о раду.

Члан 52.

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

Понуду за склапање споразума о престанку уговора о раду могу дати запослени и послодавац.

Члан 53.

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. Отказни рок у овом случају не може да буде дужи од 30 дана.

У случају отказа из става 1. овог члана због повреде обавеза од стране послодавца утврђеним законом и другим актима, запослени ће се за заштиту својих права писмено обратити репрезентативном синдикату, послодавцу и Надзорном одбору који су дужни да у року од 7 дана одговоре на захтев радника. У случају да запослени није задовољан одговором запослени има право да затражи судску заштиту ради остварења својих права.

Члан 54.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у смислу чл. 179. Закона о раду ако за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његовог понашања и то:

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева утврђених Законом о раду и у следећим случајевима:

1. немарно, несавесно, неблаговремено извршавање радних обавеза,

2. нерационално, нецелисходно коришћење средстава рада,

3. несавесно и неодговорно се односи према имовини послодавца или трећих лица која су му поверена (средства и предмети рада, алат, инсталација и др.),

4. одбијање извршавања радних обавеза и радних налога као неблагоприятно или немарно извршавања радних задатака,

5. непредузимање свих потребних мера обезбеђења како би се избегло nanoшење штете послодавцу - остављање робе необезбеђеном, незакључавањем просторија када је потребно, возила, документације и сл.,

6. необавештавање послодавца о здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које је закључен уговор о раду,

7. одбијање сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога,

8. проузроковање и прикривање оштећења средстава за рад и другог инвентара послодавца,

9. неблагоприятно пријављивање или непријављивање кварова на средствима за рад који угрожавају процес рада,

10. неизвршавање наредби или одлука послодавца,

11. уништавање имовине послодавца која је већа од 5 просечних бруто зарада у РС.

12. неоправдано одбијање извршавања послова након истека радног времена, а чије је извршење захтевано у складу са Законом о раду,

13. одбијање сарадње са свим инспекцијама, ревизорима и др. који спроводе контролу пословања по овлашћењу послодавца,

14. у случају кршења одредаба о поверљивости и пословној тајни,

15. организовање и учествовање у штрајку противно Закону о штрајку,

16. крађа имовине предузећа као и покушај крађе трећим лицима,

17. коришћење имовине предузећа у приватне сврхе,

18. учињена материјална штета крајњом непажњом радника у висини већој од пет просечних зарада у предузећу,

19. одбијање запосленог да поступи по налогу непосредног руководиоца ако је налог дат у вези са пословима за који је закључио уговор о раду

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне дисциплине, поред случајева утврђених Законом о раду и у следећим случајевима:

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

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

3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад као и обавља било какве пословне и приватне активности за време трајања боловања,

4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла, као одбијање да се подвргне тесту на алкохол или опојно средство,

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

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

7. због неблагоприятног доласка на рад и/или одласка са рада пре истека радног времена,

8. због неоправданог одсуства са рада 3 узастопна радна дана или 5 радних дана са прекидима у току 3 месеца,

9. у случају кршења клаузуле забране конкуренције,

10. у случају кршења одредаба о поверљивости и пословној тајни,

11. ако игра хазардне или друге игре на рачунару за време радног времена,

12. због изношења нетачних информација у намери умањења угледа послодавца,

13. због спавања у току рада,

14. због подношења на обрачун и плаћање неистинитих путних и других налога,

15. због изношења или проношења неистинитих информација међу запосленима,

16. због одавања и преношења садржаја пошиљки и поднесака (интерних и екстерних) лицима којима пошиљка или поднесак није упућен,

17. због фалсификовања новчаних и других докумената,

18. због непријављивања промене адресе или пребивалишта (боравишта) и давања нетачних података у вези са остваривањем одређених права из радног односа,

19. због непристојног и некоректног опхођења према другим запосленима, управи или клијентима послодавца,

20. због коришћења годишњег одмора или одсуства без сагласности надређеног руководиоца, односно без издатог решења,

21. због одбијања обавезног лекарског прегледа,

22. због неовлашћене послуге средствима која су поверена запосленом за извршавање послова, односно радних задатака,

23. због неовлашћеног коришћења службеног аутомобила у приватне сврхе,

24. због пријављивања повреде ван рада, као да је на раду ради стицања одређених права из радног односа,

25. због непоштовања хигијенских процедура код послодавца,

26. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно у свим другим случајевима када је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца (ометање других запослених на раду, изазивање свађе, туче, учествовање у тучи и сл.).

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

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

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

Члан 55.

По сазнању или наступању чињеница које су основ за отказ због причињене материјалне штете из чл. 48. послодавац је дужан да о томе упозори запосленог. Упозорење мора бити у писаној форми.

Упозорење мора да садржи чињенице које су основ за давање отказа (повреда радне обавезе, понашање запосленог, радна дисциплина) када су наступиле, односно када се за њих сазнало.

Послодавац може запосленом да остави одређени рок (један-два месеца) да уколико у том року не учини поново повреду радне обавезе, поштује радну дисциплину и сл. неће добити отказ.

Члан 56.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2 и 3. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року од 8 дана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

У сложенијим случајевима доказни поступак изводи се и докази утврђују пред комисијом коју формира послодавац и која даје своје мишљење о предметном случају.

Докази за отказ морају бити необориви и аргументовани.

Члан 57.

Послодавац може запосленом изрећи за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да повреда није таква да се за њу мора изрећи мера престанка радног односа, када постоје олакшавајуће околности, да изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 дана,

- новчана казна у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,

- опомену са најавом отказа којој се наводи да ће уговор о раду бити отказан без поновног упозорења уколико запослени понови исту или учини другу повреду радних обавеза и радне дисциплине у року од наредних 6 месеци.

Члан 58.

Када се на основу битних чињеница утврди да су се стекли разлози за отказ послодавац доноси решење.

Решење мора да садржи правни основ за доношење, диспозитив, образложење и поуку о правном леку.

Послодавац може своја овлашћења пренети на друго лице.

Члан 59.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 12 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 60.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 61.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос запослени има право да се врати на рад, на накнаду штете у висини изгубљене зараде и уплату доприноса за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 1. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада после престанка радног односа.

Члан 62.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде у складу са Законом о раду. Запосленом који не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности послодавац може да откаже уговор о раду ако му је пре тога дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Уколико запослени у периоду од минимум 3 месеца након изречене писмене опомене, на основу пражњења у наредном периоду од стране надређеног, не оствари одговарајући напредак у погледу остваривања резултата рада, послодавац запосленом може отказати уговор о раду, у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада,

односно нема потребна знања и способности, има право и дужност да остане на раду (отказни рок), и то:

1. 8 дана - ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
2. 15 дана - ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. 30 дана - ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

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

Члан 63.

Процена радних способности покреће послодавац на предлог непосредног руководиоца. О покренутом поступку оцене способности послодавац обавештава репрезентативни синдикат.

Процена способности и остварених резултата рада врши се према следећим критеријумима:

- ако је утврђено да је запосленом 3 месеца узастопно или 5 месеци у току календарске године вршено умањење зараде због неостварених резултата рада,

- ако је утврђено да је запослени давао нетачне информације непосредном руководиоцу битне за обављање редовних радних задатака,

- ако је утврђено да је запослени давао нетачне финансијске и правне савете.

Након завршене процене оцене способности и доношење одлуке да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности, запосленом престаје радни однос у складу са Законом о раду.

Процену способности утврђује комисија од три члана.

Члан 64.

Знање и способности утврђиваће се на исти начин као и у случају утврђивања неостваривања резултата рада из предходног члана овог Колективног уговора.

XVII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 65.

Запослени не сме без одобрења послодавца, за свој или туђи рачун, склапати послове из делатности коју обавља послодавац, нити оснивати привредно друштво или имати пословне уделе у друштву које обавља исту или сличну делатност као послодавац, нити радити за друго правно или физичко лице послове који би могли бити конкурентни пословању послодавца. Током трајања овог Уговора, запослени се неће укључити, директно или индиректно, као власник, партнер, акционар, директор, службеник, запослени, агент, консултант или у било којем другом својству или на било који

други начин, у било какву пословну активност конкурентну са делатношћу послодавца.

Ова одредба ће се примењивати ако постоје усл ови да запослени код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду утврђује се и територијална важност забране конкуренције, у зависности од врсте посла на које се забрана односи, као и временско важење клаузуле забране конкуренције и по престанку радног односа у складу са Законом о раду.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете. Кршење клаузуле забране конкуренције представља тешко кршење уговора о раду и као такво представља разлог за отказ уговора о раду.

Запослени и послодавац могу уговорити уговором о раду важеће клаузуле конкуренције и по престанку радног односа, у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа. У том случају се забрана конкуренције може уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Забрана конкуренције се може уговорити и по престанку радног односа у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

XVIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 66.

Послодавац је дужан да изради 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 у складу са чл. 153. Закона о раду и то:

- 10 запослених уколико је укупан број запослених на неодређено време између 20 и 100 запослених,

- 10% запослених уколико је број запослених на неодређено време између 100 и 300 запослених,

- 30 запослених уколико код послодавца има најмање 300 запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да донесе програм и када утврди да престаје потреба за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана без обзира на укупан број.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату, ради давања мишљења.

Члан 67.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених (технолошке, економске или организационе промене, смањен обим посла),

- укупан број запослених код послодавца,

- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,

- критеријуме за утврђивање вишка запослених у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором,
- мере за ново запошљавање (уколико за то постоје услови и могућности),
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Члан 68.

Запослени који представљају вишак биће утврђени примарно на основу позиције на коју су распоређени, односно на основу тога што су запослени на радним местима на којима је утврђен престанак потребе за радом или смањење обима посла.

У случају да послодавац утврди да услед смањења обима посла изазваног економским, организационим или технолошким променама, на одређеним позицијама постоји вишак извршилаца запослених на неодређено време, запослени који ће бити проглашени за вишак биће утврђени на основу следећих критеријума, који се примењују редоследом којим су наведени:

- резултати рада запослених, квалитет обављеног посла, обим посла, доприноси у извршавању радних задатака.
- Однос запосленог према радним обавезама и средствима рада (радна дисциплина, изостанци са посла, кашњења, број притужби од стране странака, остварење уштеде, рационалност)
- Стаж осигурања,
- Дужина радног стажа код послодавца

Наведени критеријуми примењују се сукцесивно, тако да се наредни критеријум према предвиђеном редоследу примењује тек уколико се на основу приоритетног критеријума не могу одредити запослени који су вишак (на пример, уколико су резултати рада оцењени на идентичан начин).

Изузетно од ставова 2. и 3., послодавац може одлучити да се запосленима из става 2. омогући добровољно пријављивање за вишак, у ком случају ће критеријум добровољности имати приоритет у односу на критеријуме из става 2.

Послодавац је дужан да у случајевима из претходног члана прихвати мишљење репрезентативног синдиката и узме га у обзир.

Члан 69.

Резултати рада утврђују се на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на сходној примени елемената и критеријума из члана 39. став 4. овог Колективног уговора.

У случају одсуства непосредног руководиоца образложену оцену даје заменик непосредног руководиоца (уколико постоји), и/или руководилац вишег ранга по хијерархији.

Резултати рада из ставова 1. и 2. овог члана утврђују се за период који је према релевантним околностима довољан да би се радни учинак запослених могао оценити објективно и који мора бити приближно исти за све запослене на датом радном месту на коме је утврђен вишак запослених.

Члан 70.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум :

- број деце при чему предност има запослени који има више деце до 26 година старости, према којима има обавезу издржавања,

- ако су код послодавца запослена оба члана породичног домаћинства, не могу оба бити проглашена технолошким вишком,

- у зависности да ли је супружник запослен или незапослен.

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

Решавање вишка запослених без доношења програма

Члан 71.

Уколико послодавац, због технолошких, економских или организационих промена, сагледавањем стања и потреба за кадровима, утврди послове за чијим обављањем је престала потреба или да је на одређеним пословима дошло до смањења обима посла, а према Закону о раду и овим Колективним уговором није у обавези да донесе програм, процедура решавања вишка запослених спроводи се интерно на основу одлуке надлежног органа послодавца.

У случају отказа Уговора о раду на основу технолошког вишка послодавац је дужан да исплати отпремнину, с тим да не може бити нижа од збира 1/3 зараде запосленог исплаћене у претходна три месеца за сваку навршену годину радног стажа у ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац.

Члан 72.

У случају приватизације ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац, будући послодавац је дужан да одредбе о технолошком вишку обавезно поштује.

Члан 73.

Програм решавања вишка запослених мора да садржи све елементе и критеријуме наведене чланом 155. Закона о раду.

XIX САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ И СИНДИКАТ**Члан 74.**

Запослени код послодавца, када их има више од 50 могу образовати савет запослених.

Члан 75.

У делокруг Савета запослених спада:

- одлучивање и коришћење посебних фондова и других средстава у складу са Колективним уговором ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац,
- праћење примене закона, Колективног уговора, Статута и других општих аката,
- давање мишљења о значајним одлукама и актима предузећа које су од утицајна положај запослених,
- давање мишљења о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида, жена и омладине,
- давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка.

Члан 76.

Савет запослених има право да од управе предузећа захтева информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу и тим питањима обавесте управу предузећа.

XX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 77.**

Запосленом код послодавца јемчи се слобода синдикалног удружења и деловања.

Синдикати се оснивају ради права заштите чланова синдиката и унапређивања професионалних и економских интереса.

Члан 78.

Послодавац је дужан да обезбеди председнику синдиката увид у сва нормативна акта везана за примену овог колективног уговора.

Председник синдиката не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољан положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са законом.

Обављање синдикалних активности председника синдиката мора се организовати на начин да не ремети извршавање радних задатака везаних за рад на радном месту на које је распоређен.

Члан 79.

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

Послодавац је дужан да:

- Обезбеди просторију за рад синдикалних активности,

- размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и повратном писменом информацијом обавести синдикат о заузетом ставу у року од 15 дана,
- обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 80.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

- председнику синдиката омогућује се коришћење 70 часова месечно за обављање синдикалних активности, а у оквиру редовног радног времена.

Члан 81.

Послодавац је дужан да председнику синдиката за сваку седницу Надзорног одбора достави дневни ред.

Председник репрезентативног синдиката у јавним и јавним комуналним предузећима има право присуства седницама Надзорног одбора, а обавезан је да присуствује код одлучивања о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Члан 82.

Председник репрезентативног синдиката, члан органа организације синдиката, председник подружнице (представници организације синдиката) за време обављања функције, ако поступа у складу са Законом о раду и Колективним уговором не може да се распореди на друге послове ако је то за њега неповољније и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољнији положај нити позове на одговорност, а због вршења и обављања синдикалних активности.

Члан 83.

Председнику организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Председницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим пословима код послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених Законом о раду и Колективним уговором.

У случају потребе убирања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама или погонима послодавца.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештење организације синдиката у

просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор или друго овлашћено лице дужни су да представницима организације синдиката омогуће да запосленима достављају информације, битне публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

За сваку синдикалну активност председник синдиката је дужан да затражи од послодавца сагласност за њено спровођење. У случају непостизања сагласности настали спор се решава арбитражом. Председник синдиката дужан је да о свим реализованим активностима писмено обавести послодавца.

Синдикалне активности одвијаће се у складу са Статутом синдиката, Колективним уговором и Законом о раду.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

XXI ЗАШТИТА ЖИВОТА, ЗДРАВЉА, ПРИВАТНОСТИ И ДОСТОЈАНСТВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заштита и сигурност на раду

Члан 84.

Послодавац се обавезује да у складу са посебним законом предузме све неопходне мере за заштиту живота, здравља и сигурности запослених у сваком облику повезаном с радом, а посебно: одржавати уређаје, алате, место рада и приступ месту рада, применити мере заштите здравља и сигурности рада, спречавати опасности на раду, обавештавати запослене о опасностима на раду и оспособљавати их за рад на сигуран начин, и спроводити остале прописане мере заштите на раду.

Сваки запослени је дужан да се придржава мера заштите на раду. Сваки запослени одговоран је за властиту сигурност и здравље, као и сигурност и здравље осталих запослених на које утичу његови поступци у раду.

Забрањено је свако насилно и непримерено понашање запослених.

Употреба алкохолних пића у просторијама послодавца најстроже је забрањена, као и долазак на посао под дејством алкохола или било којих психоактивних супстанци.

2. Заштита приватности

Члан 85.

Запослени су обавезни да доставе послодавцу све личне податке утврђене прописима о евиденцији у области рада, а ради остваривања права и обавеза из радног односа, податке о школовању и одређеним специјалистичким знањима, здравственом стању и степену инвалидности, о уговорној забрани

конкуренције са претходним послодавцем, податке у вези са за мајчинством и друге податке.

Измењени подаци морају се благовремено доставити овлашћеној особи код послодавца.

Уколико запослени не достави потребне податке на време, може сносити правне последице прописане Законом о раду и Колективним уговором.

Члан 86.

Послодавац ће посебно да овласти особу која је овлашћена да прикупља податке о запосленима, користи и доставља трећим лицима, само ради остваривања права и обавеза из радног односа, односно у вези са радним односом.

Све ствари које су запосленом евентуално додељене од стране послодавца, укључујући компјутер и телефон, налазе се у власништву послодавца.

Личне ствари, поруке, документа или информације које запослени сматра личним не би требало да се налазе или чувају на радном месту, као ни у телефонским системима, канцеларијским системима, електронским фајловима, столовима, фиокама или канцеларијама. Послодавац има право приступа наведеним местима у свако доба, са или без обавештења запослених.

3. Забрана злостављања на раду

Члан 87.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом, односно сексуално узнемиравање, и да запосленима осигура услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом, односно сексуалном узнемиравању.

Члан 88.

Запослени који сазна за понашање за које оправдано верује да представља злостављање, односно сексуално узнемиравање има право да иницира покретање поступка за заштиту од злостављања обавештавањем надлежног лица код послодавца.

Поступак за заштиту од злостављања на раду се спроводи у складу са одредбама Закона о спречавању злостављања на раду.

Сексуално узнемиравање и злостављање запосленог, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања, представља тешку повреду радне обавезе и представља разлог за отказ уговора о раду.

У односу на прикупљене податке и чињенице, и у односу на предузете и предложене мере заштите запосленог од злостављања на раду или у вези са радом и сексуалног злостављања, надлежно лице код послодавца је обавезно да штити приватност и достојанство свих учесника и да доприноси атмосфери међусобног уважавања и поштовања запослених, независно од њиховог хијерархијског положаја у радној средини.

Сви прикупљени подаци и чињенице представљају пословну тајну.

Повреда одредби тајности података од стране надлежног лица код послодавца, представља тешку повреду радне обавезе и разлог за отказ уговора о раду.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду.

Запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета и посебне неге детета у складу са законом.

XXII ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 89.

Одлуку о ступању у штрајк упозорења доноси:

- одбор синдикалне организације,
- већина запослених организационе целине која ступа у штрајк.

Ако синдикална организација није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се на ту одлуку изјасни већина запослених својим потписима.

Члан 90.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав Штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писменом облику и потписана од стране Штрајкачког одбора.

Члан 91.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или преко архиве достављањем послодавцу одлуке о ступању у штрајк, најкасније пет дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно двадесет четири часа пре почетка штрајка упозорења, а најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка у случају када се сагласно Закону о штрајку мора обезбедити минимум процеса рада.

Споразумом између директора и Одбора репрезентативне синдикалне организације утврђује се број радника који су обавезни да обављају послове минимума процеса рада, дат у прилогу.

Списак радних места директор доноси уз сагласност синдиката најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Члан Штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност Штрајкачког одбора.

Распоред рада и број извршиоца у току одржавања штрајка утврђују директор и Штрајкачки одбор.

У случају временских непогода или ванредне ситуације штрајк се замрзава.

Члан 92.

За време штрајка директор не може запошљавати друга лица која би на радним местима заменили запослене који штрајкују, осим у случају одређеним Законом о штрајку.

Директор не сме да спречава запослене да учествују у штрајку или да користи мере принуде ради окончања штрајка, нити да по основу неучествовања у штрајку понуди и исплати повољнију зараду или друге повољније мере и услове рада.

Члан 93.

Организовање штрајка и учешће у њему, ако је вођен у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање дисциплинског поступка ни материјалне одговорности, као ни имати за последицу престанак радног односа, осим за учеснике у штрајку који се не придржавају норми прописаних законом ни овим уговором.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица, имовине и здравља људи, онемогућава наношење непосредне материјалне штете и омогућава настанак рада по окончању штрајка, а све у смислу члана 7. Закона о штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа осим права на зараду сразмерно времену учешћа у штрајку.

Члан 94.

Штрајкачки одбор је орган штрајка и одговоран је за спровођење и резултате штрајка.

Пожељно је да буде састављен од председника и синдикалне организације и стручних лица која могу аргументовано преговарати.

Штрајкачки одбор и запослени који учествује у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествује у штрајку да раде.

Члан 95.

Штрајк престаје споразумом Штрајкачког одбора и директора или послодавца једностраном одлуком у штрајку да раде.

XXIII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА И ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА ОВОГ УГОВОРА

Члан 96.

Интересни спорови решавају се мирењем, посредовањем и штрајком. Комисија за мирење састоји се од 3 члана, сваки учесник одређује по једног члана, док трећег члана учесници одређују споразумно са оснивачем (из сродне гране делатности).

Комисија је дужна да покуша да приближи стране у спору ради постизања споразума.

Члан 97.

Ради решавања спора учесници могу споразумно из реда стручњака за предмет спора одредити једног или више посредника.

Посредник приближава ставове и предлаже решења спорова.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултату посредовања и да га достави странама у спору.

Учесници - стране у спору, споразумно одређују накнаде за рад без посредника.

Члан 98.

Спорови који настану у припреми овог колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Учесници овог Колективног уговора спор у вези примене овог Колективног уговора упућују на решавање арбитражи, образованој у складу са Законом о раду.

Арбитража се састоји од непарног броја чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника оснивача, послодавца и репрезентативне организације синдиката запослених а једног арбитра одређују споразумно стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа и обавезује спорне одредбе овог колективног уговора и постаје његов саставни део.

XXIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 99.

Овај Колективни уговор је закључен кад га потпише оснивач, директор и председник репрезентативне организације синдиката запослених.

Члан 100.

Сваки учесник може отказати цео колективни уговор или поједине одредбе овог Колективног уговора.

У случају отказа овај Колективни уговор се примењује најмање 6 месеци.

Члан 101.

Учесник овог Колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог Колективног уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 15 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 102.

Ако на дан ступања на снагу овог Колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених (поступци у току) на њих се примењује овај Колективни уговор ако је то за запосленог повољније.

Члан 103.

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности утврђених овим Колективним уговором учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

Члан 104.

Потписници овог Колективног уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и аутентична тумачења овог Колективног уговора.

Члан 105.

Овај колективни уговор је састављен у 8 истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а два се налазе у архиви послодавца.

Члан 106.

Саставни део овог Колективног уговора чини преглед радних места из акта о систематизацији радних места, а коефицијенте зарада утврђује послодавац на основу приложених коефицијената у табели.

Члан 107.

Оснивач ће Колективни уговор код послодавца ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац објавити у „Службеном листу града Крушевца“.

Овај Колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли ЈКП „Крушевац“ са ПО Крушевац.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП "Крушевац" са ПО Крушевац дел. бр. 1857 од 17.03.2021. и бр. Градске управе II број 404-167/2021 од 15. марта 2021.год. („Службени лист града Крушевца“ бр. 3/2021).

У Крушевцу 16.04.2024. године,

ОСНИВАЧ ГРАД КРУШЕВАЦ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић, с.р.

ПОСЛОДАВАЦ
ЈКП „КРУШЕВАЦ“ са ПО Крушевац
в.д. директор
Миона Радовановић, с.р.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Савет самосталних синдиката Србија – Синдикална организација ЈКП "Крушевац"

Председник
Марко Марковић, с.р.
Овај Колективни уговор објављен је на Огласној табли ЈКП „Крушевац“ са ПО Крушевац 16.04.2024. године

166

На основу члана 1,3, 241, 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14,13/17- одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење.) и Закона о безбедности и здрављу на раду („Сл. гласник РС“, бр.35/23) и Синдикалне организације Савеза Самосталних Синдиката Србије ЈП „Пословни центар“ Крушевац и Синдикат Независност „Пословни центар“ ЈП Крушевац (у даљем тексту: репрезентативни синдикат), оснивач ЈП „Пословни центар“ Крушевац Град Крушевац и послодавац ЈП „Пословни центар“ Крушевац закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈП „ПОСЛОВНИ ЦЕНТАР“ КРУШЕВАЦ

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним Уговором (у даљем тексту:Уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи потписника овог Уговора: Оснивача, ЈП «Пословни центар» као послодавца (у даљем тексту:Послодавац) и представника репрезентативних синдиката (у даљем тексту: Синдикат), поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца у складу са законом и ратификованим конвенцијама.

Члан 2.

За све преговоре везане за остваривање права и обавеза запослених потписници Уговора формирају преговарачки тим.

Чланови преговарачког тима су:

- 1)Оснивач,
- 2)Послодавац,
- 3)чланови репрезентативних Синдиката.

Чланови преговарачког тима морају имати писмена овлашћења од својих органа. Уколико то немају не сматрају се легитимним представницима својих органа.

Ако се у року од 60 дана од започињања преговора не постигне сагласност за закључивање колективног уговора, надлежни орган Послодавца ће донети Правилник о раду. Послодавац је обавезан да Правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од 7 дана од дана доношења. Чланови преговарачког тима дужни су да наставе преговоре ради закључивања Уговора у доброј вери.

По окончању преговора и закључењу колективног уговора престаје да важи Правилник о раду који је донео Послодавац даном закључења овог Уговора.

Анекс о изменама и допунама Уговора закључују репрезентативни синдикати, Оснивач и Послодавац.

По потписивању Уговора од стране учесника сматра се да је уговор закључен и исти мора бити објављен на Огласној табли Послодавца.

Члан 3.

Општим актом и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права,услова рада и обавеза утврђених Законом и овим Уговором.

Општим актима,односно уговором о раду не могу се утврдити већа права и повољнији услови рада запосленог од права и услова утврђених законом и овим уговором, као и друга права која нису предвиђена овим Уговором, у складу са Законом.

За сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно ће се примењивати Закон о раду (у даљем тексту:Закон) и други позитивни прописи.

Члан 4.

Овај Уговор се примењује непосредно на све запослене.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату,на његов захтев,достави опште акте којима се утврђују права,обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену,а у циљу заштите права запослених.

ІІ ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Заснивање радног односа врши се на начин прописан Законом о раду и овом Уговором.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Правилник из става 2. овог члана доноси Послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Члан 6.

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту:Правилник).

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме (образовања) и други посебни услови за рад на тим пословима, а може се утврдити и број извршилаца.

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

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља или старатеља, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом. Лице млађе од 18 година може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије уређено.

Члан 7.

Запослени је дужан да обавести Послодавца пре закључивања уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

III УГОВОР О РАДУ

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, у складу са Законом о раду.

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

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме и занимање запосленог;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);

10) елементе за утврђивање основне зараде и радног учинка – коефицијент за обрачун зараде, накнаде зарада, увећане зараде и друга примања запосленог, на начин утврђен Законом о раду и овим Уговором;

11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;

12) трајање дневног и недељног радног времена;

13) уговор о раду може бити отказан од стране Послодавца и запосленог пре истека рока на који је закључен у случајевима предвиђеним Законом о раду.

14) уговор о раду садржи и друге одредбе од значаја за статус запосленог и обављање послова за које се уговор закључује.

Члан 11.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада закључењем анекса уговора о раду у случајевима и поступку предвиђеним члановима 171, 172. Закона о раду.

У случају потребе да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено распоређен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду у складу са чланом 172а Закона о раду.

Члан 12.

Запослени је обавезан да пре закључења уговора о раду достави све исправе о идентитету, пребивалишту или боравишту (адресу), стручној спреми и друге исправе којима доказује испуњавање услова који су захтевани за обављање послова за које се уговор о раду закључује.

У случају промене адресе запослени је обавезан да о промени обавести Послодавца најкасније 7 дана од датума промене адресе. Уколико то не учини, чини тежу повреду радне дужности због које Послодавац може да откаже уговор о раду.

IV РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 13.

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

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, под условима утврђеним чланом 37. Закона о раду.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, уколико је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду или ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку времена за који је уговор закључен.

V РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 14.

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

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

VI ПРОБНИ РАД

Члан 15.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђеним уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

Обављање послова на пробном раду прати трочлана комисија.

Председника комисије и једног члана именује Послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком. Отказни рок износи најмање пет радних дана.

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

VII ПРИПРАВНИЦИ

Члан 16.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено важећим законским прописима.

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

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа у висини 80% припадајуће зараде за радно место на које је распоређен.

VIII РАДНО ВРЕМЕ

Члан 17.

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

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

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Радна недеља траје у складу са Законом о раду.

Распоред радног времена у ЈП „Пословни центар“ дефинише се на основу Правилника о радном времену.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

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

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

IX ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 18.

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

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

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

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

Члан 19.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из чл. 66. Закона о раду, ако Законом није друкчије одређено.

Послодавац може одредити дан за коришћење недељног одмора према потребама организације рада.

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

X ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 20.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Уговором.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана

непрекидног рада од дана заснивања Радног односа код Послодавца.

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

Члан 21.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана а најдуже до 30 радних дана по свим основама:

- за сваких навршених пет година радног стажа	1 радни дан
- радници са 50, а раднику са 55 година живота	2 радна дана
- запосленом са децом до 10 година живота	3 радна дана
- допринос радника на раду	3 радна дана
- обављање послова са посебном одговорношћу	3 радна дана

По основу стручне спреме и то:

- Високо образовање у трајању од четири године	5 радних дана
- Високо образовање струковне студије у трајању од три године, Више образовање и специјалистичко образовање након средњег	3 радна дана
- Средње образовање у трајању од четири године	2 радна дана
- Средње образовање у трајању од три године, основно образовање у трајању од једне и две године	1 радни дан
По основу утврђене инвалидности запосленог и здравственог стања члана породице (који се стара о члану уже породице које је ометено у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан и др.)	5 радних дана

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

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од десет радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Први део по решењу Послодавца, а други у договору Послодавца са запосленим а у складу са годишњим планом коришћења одмора и потребама предузећа.

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

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

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

Члан 22.

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

Члан 23.

Запослени има право на плаћено одсуство уз накнаду зараде 100% у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) ступање у брак 5 радних дана
- 2) рођење детета 5 радних дана
- 3) смрт крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства 2 радна дана
- 4) смрт ближих сродника (брачни друг, деца, брат, сестра, родитељи, усвојеник, усвојитељ и старатељ) 5 радних дана
- 5) тежа болест члана уже породице 5 радних дана
- 6) отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана
- 7) селидба сопственог домаћинства 3 радна дана

- 8) полагање стручног испита
3 радна дана
- 9) организовани рекреативни одмор у циљу спречавања радне инвалидности
5 радних дана
- 10) пред одлазак на одслужење војног рока
3 радна дана
- 11) добијање унучади
3 радна дана
- 12) женидба сина и удаја ћерке
3 радна дана
- 13) добровољно давање крви
2 радна дана
- 14) поласка детета у предшколску установу(јасле/вртић), као и поласка детета у први разред
5 радних дана
- 15) за обављање личних послова
3 радна дана

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15 овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство одобрава се на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства), изузев за тачку 15, где се подноси само захтев.

Члан 24.

Запосленом мирују права и обавезе у складу са чланом 79. Закона о раду, којим се регулише мировање радног односа.

XI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом о раду по члану 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 93а, 94, 94а, 95, 96, 97, 98, 99, 100 и 101 и Закону о безбедности и здрављу на раду.

Жене, омладина, особе са инвалидитетом и запослени са здравственим сметњама уживају посебну заштиту у складу са Законом.

Члан 26.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене код признатог осигуравајућег друштва за случај смрти, услед несреће на послу, повреде на раду,

умањене радне способности, пензионисања, боравка у здравственим установама услед повреде на раду, према најповољнијим условима за послодавца од осигуравајућег друштва.

Послодавац, или лице на које он пренесе овлашћење, је дужан да пре потписивања уговора са осигуравајућим друштвом обавести Синдикат.

ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

XII ЗАРАДЕ

Члан 27.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује овим Уговором и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који је остварио код Послодавца.

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

Члан 28.

Зарада у смислу члана 27. овог Уговора састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са овим Уговором и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из чл. 14, 42. став 3. тачка 4) и 5), 118. тачка 1) – 4), 119. 120 тачка 1) и 158. Закона о раду.

Исплата зараде се врши једном или у два дела. Уколико се зарада исплаћује у два дела, први део основне зараде исплаћује се до 10-тог у месецу, а други до 25-тог у месецу за претходни месец.

Основну зараду у току једног месеца Послодавац може увећати или умањити највише до 20% од зараде уз образложење.

Члан 29.

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

Основна зарада је производ вредности радног часа, коефицијента који изражава сложеност, одговорност и услове рада прописане Правилником о организацији и систематизацији послова и месечног фонда остварених часова рада.

Основица за обрачун зараде утврђена је Одлуком о висини основице за обрачун коју сваког месеца доноси Послодавац у складу са планским документом усвојеним годишњим Програмом пословања предузећа, односно планираном масом средстава за исплату зарада за сваки месец у години.

Члан 30.

Ако услед објективних околности Послодавац није у могућности да исплати зараду у висини утврђеној планским документом и Уговором може зараду исплатити у нижем износу а најниже до минималне зараде.

Послодавац може у наредном периоду у договору са потписницима овог Уговора исплатити неисплаћену разлику у претходном периоду по наведеном основу из претходног става овог члана.

Члан 31.

Зарада по основу радног учинка одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама, према одлуци Послодавца.

Члан 32.

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

- рад на дан празника који је нерадан дан 130 %
- прековремени рад 26% од основице (може се користити као зарађено време према одлуци Послодавца)

- рад ноћу, уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 30% од основице

- по основу минулог рада 0,5% за сваку годину радног стажа за све време проведено у радном односу за које се важећим законским и подзаконским одредбама запосленом признаје право на увећање зараде по основу минулог рада.

Члан 33.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим Уговором.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Послодавац је дужан да приликом коначне исплате доставља обрачун зараде запосленом, уз обавезан потпис од стране запосленог да је исти примио, како је Законом прописано.

Члан 34.

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

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

Увођење минималне зараде врши се у случају поремећаја у пословању и непостојања услова за исплаћивање зараде у складу са уговором. Исплату минималне зараде утврђују споразумом Послодавац и Синдикат.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о исплати минималне зараде послодавац је дужан да обавести Синдикат о разлозима за наставак исплаћивања минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на

основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец за који се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из чл. 108. Закона о раду, уз накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са Законом.

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

Ако услед поремећаја у пословању нема могућности да се запосленом исплати зарада у складу са уговором, исплаћује се минимална зарада ради обезбеђења његове материјалне сигурности

Члан 35.

Ако запослени не прихвати потписивање уговора о раду са минималном зарадом, сматра се да је одбио потписивање уговора под измењеним околностима, а све у смислу члана 111. Закона о раду.

Члан 36.

Запослени на радном месту код кога постоји опасност од настанка инвалидности, има право на распоређивање на друго радно место с пуним радним временом, као и право на преквалификацију, на основу налаза лекарске комисије у складу са чланом 101 Закона о раду.

Члан 37.

Ако се запослени распоређује на мање сложене послове услед организационих или техничко - технолошких промена има право да задржи цену рада радног места на коме је био распоређен пре оваквог распоређивања, уколико је запосленом до испуњења услова за остваривања права на старосну пензију остало до 3(три) година, у складу са прописима о Пензионом и инвалидском осигурању.

Ово право запослени остварује до испуњења услова за одлазак у пензију.

XIII НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом о раду:

По основу накнаде трошкова за исхрану у току рада у висини од 250,00 динара нето, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Послодавац је дужан да запосленом исплати регрес за коришћење годишњег одмора.

Право на регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмор, а сразмеран део регреса запослени који имају право на сразмеран годишњи одмор.

Право на регрес имају запослене жене које се налазе на породилском одсуству и законском одсуству за негу детета до навршене 1. године живота.

Висина регреса износи до једне просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку.

Исплата регреса за годишњи одмор врши се: уз сваку исплату месечне зараде.

За дане одсуства са посла због боловања запослени има право на накнаду зараде и то:

1) у висини од 70% ако је боловање проузроковано болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% од основице ако је боловање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу;

3) у висини од 100% зараде за време привременог одсуства због потврђене заразне болести COVID 19 или због мера изолације или самоизолације у вези са том болешћу, а која је настала као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID 19 или наложена мера изолације и то:

4) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде Послодавац ће исплатити из својих средстава;

5) по истеку 30 календарских дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава здравственог осигурања обезбедити Законом прописани износ накнаде зараде, а Послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде;

6) одсуство са рада по овом основу запослени доказује решењем надлежног органа;

(санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознаке) у складу са Законом;

7) запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада у висини месечне карте у јавном саобраћају;

8) дневнице за службено путовање у земљи утврђује се у износу у складу са важећим прописима, а до неопорезивог износа;

9) запослени остварује право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе најмање 12 сати, а на пола дневнице ако на службеном путу проведе више од 8 сати а мање од 12 сати;

10) за време прекида рада до кога дође наредбом државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, накнада зараде износи 100% од зараде коју би запослени остварио на раду;

11) запослени има право на накнаду зараде за одсуствовање на дан државних и других празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа. Запослени у току овог одсуства има право на накнаду зараде у висини просечне зараде претходних 12 месеци;

12) за време прекида рада до кога дође без кривице запосленог накнада зараде износи 60% од зараде коју би запослени остварио за време рада;

13) при одласка у пензију запослени има право на отпремнину у висини од три просечне зараде у

Републици према задње објављеном службеном податку.

Члан 39.

Послодавац може поводом јубилеја ЈП Пословног центра, а у складу са финансијским могућностима предузећа, запосленима исплатити до једне просечне зараде у предузећу за претходни месец, а поводом верских и других празника може исплатити запосленима одређени новчани износ према финансијским могућностима предузећа.

Послодавац може деци запосленог старости до 10 година живота обезбедити поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

У случају смрти запосленог Послодавац ће члановима породице исплатити погребне трошкове у висини неопорезивог дела. У случају смрти брачног друга, детета и родитеља запосленог, Послодавац ће исплатити погребне трошкове у висини основних трошкова сахрањивања, а не мање од 30.000.00 динара.

Запослени има право на солидарну помоћ, а у складу са финансијским могућностима Предузећа:

1) у случају рођења детета Послодавац ће запосленом исплатити солидарну помоћ у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2) у случају дуже или теже болести, рехабилитације и наступања теже повреде или инвалидности запосленог или члана његове уже породице до неопорезивог дела износа;

3) за набавку ортопедских, медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана уже породице;

4) за случај тежих болести, операција и лечења у иностранству запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца) у висини трошкова;

5) помоћ запосленим за вантелесну оплодњу – у износу од три нето просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку, а на основу уредне документације;

6) Послодавац може запосленом да омогући коришћење возила предузећа за потребе лечења запосленог и чланова његове уже породице;

7) у случајевима тешког социјалног и материјалног стања запосленог, послодавац може да исплати једнократну помоћ за потребе решавања egzистенцијалних питања а на предлог Синдиката у зависности од могућности предузећа;

8) Послодавац може да даје зајам за побољшање материјалног или социјалног положаја запослених у висини до једне нето просечне месечне зараде у Републици Србији;

9) може да врши стипендирање и кредитирање ученика и студената у висини до неопорезивог дела;

10) у случају смрти запосленог, Послодавац може да уплаћује месечну стипендију током редовног школовања његовој деци до висине нето просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку, најдаље до навршене 26 године,

а уколико деца бораве у предшколској установи Послодавац може да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;

11) Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена средства. Висина поменуте солидарне помоћи по запосленом износи 41.800,00 динара без пореза и доприноса.

12) Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима уплаћује у Фонд солидарности, износ од 1% од исплаћене зараде, средства се уплаћују на посебан рачун Синдиката.

Члан 40.

По основу радног стажа код Послодавца запослени има право на јубиларну награду и то:

1) за 10 година стажа у вредности од једне нето просечне зараде у Републици Србији за претходни месец у месецу за који се исплаћује,

2) за 20 година стажа у вредности од две нето просечне зараде у Републици Србији за претходни месец у месецу за који се исплаћује,

3) за 30 година стажа у вредности од три нето просечне зараде у Републици Србији за претходни месец у месецу за који се исплаћује,

4) за 40 година стажа у вредности од четири нето просечне зараде у Републици Србији за претходни месец у месецу за који се исплаћује.

Члан 41.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу члана 163. Закона о раду као и на основу правноснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правноснажне одлуке суда Послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде односно накнаде зараде, ако законом или одлуком суда није друкчије одређено.

Члан 42.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом или општим актом.

Члан 43.

Запослени има право и обавезу да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са планом и програмом рада.

Трошкови се обезбеђују из средстава Послодавца и других извора, у складу са Законом и општим актом. У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

дужан је да Послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Члан 44.

Поред зараде и других примања запослени може да уговори са Послодавцем накнаду за коришћење и употребу својих средстава за рад и накнаду других трошкова рада. Ови трошкови које има запослени немају карактер зараде и других примања.

Члан 45.

Ако Послодавац запосленом из оправданих разлога понуди закључење уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 172. Закона о раду врши измену само оне тачке (члана) уговора који се мења. Измена се врши анексом уговора о раду, а све у смислу поменутог члана Закона.

Члан 46.

Кад Послодавац понуди закључење уговора у смислу претходног члана дужан је запосленом да достави и решење које мора поред осталог да садржи и образложење из којег се виде разлози због којих се нуди измена Уговора о раду.

XIV ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 47.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, Послодавац - следбеник преузима од Послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Члан 48.

Све обавезе према запосленима Послодавац - следбеник је обавезан да испуњава у складу са одредбама Закона о раду.

XV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 49.

Послодавац је дужан да изradi Програм решавања вишка запослених и ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време у складу са чланом 158. Закона о раду.

Члан 50.

Послодавац је дужан да у случајевима из претходног члана прихвати мишљење Синдиката, и узме га у обзир.

Члан 51.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка Послодавац је дужан да исплати отпремнину предвиђену чланом 158. Закона о раду.

Члан 52.

У случају промене својинског статуса (приватизације) ЈП „Пословни центар“ Крушевац, будући послодавац је дужан да одредбе о технолошком вишку обавезно поштује.

Члан 53.

Програм решавања вишка запослених обавезно мора да садржи све елементе и критеријуме предвиђене чланом 158. Закона о раду.

XVI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 54.

Запослени не може да ради послове у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца за све што је регистрована делатност предузећа.

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

Забрана конкуренције утврђује се уговором о раду.

Члан 55.

Забрана конкуренције се може уговорити и по престанку радног односа у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

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

XVII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, у складу са Законом и овим Уговором.

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

Ако се запосленом 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 са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

XVIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 57.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца, у складу са чл. 173. Закона о раду;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чл. 174. Закона о раду;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог садржаних у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;

6) у другим случајевима утврђеним Законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 58.

Уз анекс уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни (не краћи од 8 радних дана) и правне последице које могу настати непотписивањем анекса уговора.

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

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

XIX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 59.

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 друкчије не споразумеју;

3) споразумом између запосленог и Послодавца;

4) отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;

5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

6) смрћу запосленог;

7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 60.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Послодавца у складу са чланом 176. Закона о раду.

Члан 61.

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

Члан 62.

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. Отказни рок у овом случају не може бити дужи од 30 дана.

У случају отказа из става 1. овог члана због повреде обавеза од стране Послодавца утврђеним законом и другим актима, запослени ће се за заштиту својих права писмено обратити Синдикату, послодавцу и Надзорном одбору који су дужни да у року од 7 дана одговоре на захтев радника. У случају да није задовољан одговором, запослени има право да затражи судску заштиту ради остварења својих права.

Члан 63.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у смислу члана 179. Закона о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и ако не поштује радну дисциплину, односно учини тежу повреду радне дужности предвиђену чланом 179. Закона о раду.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уколико запослени учини неку од следећих повреда радне дужности:

1)учињена материјална штета крајњом непажњом радника у висини већој од 5 просечних зарада у Предузећу;

2)непридржавање утврђеног радног времена;

3)неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току године, односно 3 радна дана узастопно;

4)физички напад на другог запосленог или странке;

5)нецелиходно, нерационално и несавесно коришћење средстава рада, опреме и других ствари Предузећа;

6)одбијање, неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова на који је запослени распоређен;

7)неиспуњавање обавезе ношења личних средстава заштите;

8)непријављивање Контроли и обезбеђењу и непредузимање других мера у циљу спречавања или злоупотребе имовине предузећа;

9)недостављање уредних доказа за време привремене, спречености за рад;

10)непридржавање прописаних мера заштите од заразних болести;

11)повреде прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и штетних материја;

12)долазак на рад под дејством алкохола или употреба алкохола или другог наркотичког средства за време рада, који смањују радне способности;

13)нетачно евидентирање, пријављивање или одобравање рада и радних часова без сагласности директора за обрачун зарада;

14)крађа имовине предузећа, корисника услуга (пијачних и паркинг услуга), или других радника;

15)спавање на радном месту;

16)пушење ван просторије дозвољене за пушење;

17)задржавање дневног пазара, неблаговремена предаја истог;

18)неправилно вршење пописа и других радњи којима се онемогућава правилно евидентирање имовине Предузећа;

19)злоупотреба положаја и других овлашћења, као и неизвршавање истих;

20)одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или другим актом;

21)и у другим случајевима предвиђеним законом, подзаконским и општим актима и овим Уговором.

Послодавац може запосленом из члана 44. став 1. (чл. 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне једну од мера из чл. 65 овог Уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 64.

У повреду радне дисциплине које могу довести до отказа уговора о раду спадају и следеће повреде:

1)учестало кашњење или напуштање радног места пре времена;

2)недолично понашање према осталим запосленим или странкама (свађа, увреда);

3)неуредно држање средстава рада;

4)необавештавање непосредног руководиоца о свом недоласку на рад у року од 24 часа;

5)играње компјутерских игрица, шаха, карата и упражњавање било какве доколице приликом рада;

6)изазивање нереда или туче у предузећу или на службеном путу;

7)самоволно напуштање радног места;

8)улазак – излазак запосленог ван одређеног места из круга предузећа;

9)злостављање другог запосленог на раду;

10)сексуално узнемиравање;

11)одбијање потребне сарадње са другим радницима због личне нетрпелјивости или других неоправданих разлога;

12) ометање једног или више радника у обављању послова (психичким или физичким малтретирањем, галамом, псовкама и др);

13) давање нетачних података од одговорних радника којима се радници обмањују за извршавање послова;

14) недостављање тражених података од надлежних органа и надређених;

15) коришћење службене излазнице за обављање приватних послова;

16) коришћење службеног возила у приватне сврхе или за рачун трећег лица без знања и одобрења непосредног руководиоца;

17) и у другим случајевима предвиђеним законом, подзаконским актима, и општим актима и овим Уговором.

Члан 65.

По сазнању или наступању чињеница које су основ за отказ Послодавац је дужан да писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ и да му остави рок од најмање 8 дана да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац мора да наведе основ за давање отказа (повреда радне обавезе, понашање запосленог, радна дисциплина), чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење, када су наступиле, односно када се за њих сазнало.

Члан 66.

При доношењу решења о отказу Послодавац је дужан да затражи мишљење Синдиката. Захтев за мишљење се доставља у писменој и садржи:

- име и презиме запосленог, посао који обавља и који су разлози за отказ.

Синдикат мора да потписом овлашћеног лица и датумом потврди пријем захтева.

Рок за давање мишљења је 5 радних дана од дана пријема захтева.

Ако Синдикат у том року не достави мишљење Послодавац може да одлучује и без мишљења Синдиката.

Послодавац је дужан да размотри достављено мишљење Синдиката.

У сложенијим случајевима доказни поступак изводи се и докази утврђују пред комисијом коју формира Послодавац и која даје своје мишљење о предметном случају.

Докази за отказ морају бити необориви и аргументовани.

Члан 67.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да повреда није таква да се за њу мора изрећи мера престанка радног односа или када постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве

природе да запосленом треба да престане радни однос, да изрекне једну од следећих мера:

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

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

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће уговор о раду бити отказан без поновног упозорења уколико запослени понови исту или учини другу повреду радне дужности у року од наредних 6 месеци.

Члан 68.

Када се на основу битних чињеница утврди да су се стекли разлози за отказ Послодавац доноси решење.

Решење мора да садржи правни основ за доношење, диспозитив, образложење и поуку о правном леку.

Послодавац може своја овлашћења пренети на друго лице.

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

Запослени је обавезан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодаваца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 69.

Отказ уговора о раду Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа. (члан 184. Закона о раду).

Члан 70.

До дана престанка радног односа Послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 71.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос запослени има право да се врати на рад, на накнаду штете у висини изгубљене зараде и уплату доприноса за обавезно пензионо и социјално осигурање.

Накнада штете из става 1. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада после престанка радног односа.

Члан 72.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде у складу са чланом 189. Закона о раду.

Члан 73.

Процену радних способности из члана 52. покреће Послодавац на предлог непосредног руководиоца. О покренутом поступку оцене способности Послодавац обавештава Синдикат.

Процена способности и остварених резултата рада врши се према следећим критеријумима:

1)ако је утврђено да је запосленом 3 месеца узастопно или 5 месеци у току календарске године вршено умањење зараде због неостварених резултата рада;

2)ако је утврђено да је запослени давао нетачне информације непосредном руководиоцу битне за обављање редовних радних задатака;

3)ако је утврђено да је запослени давао нетачне финансијске и правне савете.

Након завршене процене оцене способности и доношење одлуке да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности, запосленом престаје радни однос по процедури из члана 104. Закона о раду.

Процену способности утврђује комисија од три члана од којих два даје Послодавац а један Оснивач, а из истородне делатности.

Члан 74.

Знање и способности утврђиваће се на исти начин као и у случају утврђивања неостваривања резултата рада из претходног члана овог Уговора.

XX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 75.

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

Члан 76.

Спровођење мера безбедности на раду лицима која учествују у процесу рада ближе се уређује Правилником о безбедности и здрављу на раду, који мора садржати следеће одредбе:

1. преглед радних места са проценом ризика;
2. средства и опрема личне заштите;
3. оспособљавање особља за безбедност рада;
4. права, обавезе и одговорност у области безбедности и здравља на раду;
5. обим, начин и рокови прегледа и испитивања оруђа за рад;
6. начин спровођења и примене мера безбедности и здравља на раду;
7. начин рада службе медицине рада која се ангажује за обављање послова заштите здравља запослених;

8. Случајеве и начин провере запослених под утицајем алкохола у других средстава зависности, као и остале одредбе неопходне за непосредну примену Закона о безбедности и здравља на раду.

Члан 77.

Запослени радници имају право да образују Одбор за безбедност и здравље на раду, а на основу члана 57. Закона о безбедности и здрављу на раду.

Члан 78.

У циљу унапређења безбедности и здравља на раду запослени могу образовати Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор се састоји од 5 чланова, од којих један мора бити лице задужено за безбедност на раду, а три члана су представници Синдиката именовани по процедури усаглашеној у Извршном одбору организације Синдиката и исти се бирају на период од 3 године уз могућност продужење мандата.

Одбор ће у року од 30 дана од дана именовања чланова имати конститутивну седницу на којој ће донети Пословник о раду. Пословником о раду ће се уредити начин рада и одлучивања одбора, права и обавезе чланова, као и остале ствари од којих зависи ефикасан и законит рад Одбора.

Члан 79.

Запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета и посебне неге детета у складу са Законом.

XXI САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ И СИНДИКАТ

Члан 80.

Запослени код послодавца, који има више од 50 запослених, могу образовати савет запослених.

Члан 81.

У делокруг Савета запослених спада:

- 1) одлучивање и коришћење посебних фондова и других средстава у складу са овим Уговором;
- 2) праћење примене закона, овог Уговора, Статута и других општих аката;
- 3) давање мишљења о значајним одлукама и актима предузећа које су од утицаја на положај запослених;
- 4) давање мишљења о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, особа са инвалидитетом, жена и омладине;
- 5) давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка.

Члан 82.

Савет запослених има право да од управе предузећа захтева информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу и тим питањима обавесте управу Предузећа.

XXII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 83.

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

Синдикати се оснивају ради права заштите чланова синдиката и унапређивања професионалних и економских интереса.

Синдикат је обавезан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од 8 дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 84.

Послодавац је дужан да обезбеди председнику Синдиката увид у сва нормативна акта везана за примену овог Уговора.

Председник Синдиката не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољан положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са Законом.

Обављање синдикалних активности председника Синдиката мора се организовати на начин да не ремети извршавање радних задатака везаних за рад на радном месту на које је распоређен.

Члан 85.

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

Послодавац је дужан:

1) Размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима Синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и повратном писменом информацијом обавести Синдикат о заузетом ставу у року од 15 дана;

2) Обавештава Синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални 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 86.

Послодавац обезбеђује организацији Синдиката следеће услове за његово деловање:

1) коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;

2) председнику Синдиката омогућује се коришћење 40 часова месечно за обављање синдикалних активности а у оквиру редовног радног времена;

3) председник Синдиката делегира 2 члана-повереника који ће спроводити синдикалне активности у радно време највише 20 часова месечно.

Члан 87.

Послодавац је дужан да председнику Синдиката за сваку седницу Надзорног одбора достави Дневни ред.

Председник репрезентативног синдиката у јавним предузећима има право присуства седницама Надзорног одбора, а обавезан је да присуствује код одлучивања о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Члан 88.

Председник Синдиката, члан органа организације Синдиката, председник подружнице (представници организације синдиката) за време обављања функције, ако поступа у складу са Законом и овим Уговором не може да се распореди на друго радно место ако је то за њега неповољније и да се утврди престанак потребе за његовим радом или да се на други начин стави у неповољан положај, нити позове на одговорност, а због вршења и обављања синдикалних активности.

Члан 89.

Председнику организације Синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације Синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Председницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код Послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених Законом и овим Уговором.

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

Представници организације Синдиката могу да истичу обавештење организације Синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор, или друго овлашћено лице, дужни су да представницима организације Синдиката омогуће да запосленима достављају информације, битне публикације, летке и друга документа организације Синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

За сваку синдикалну активност председник Синдиката је дужан да обавести Послодавца.

Синдикалне активности одвијаће се у складу са Статутом синдиката, Посебним колективним уговором и Законом.

XXIII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 90.

Представника запослених у Надзорном одбору Послодавца именује и разрешава Оснивач.

У поступку предлагања члана Надзорног одбора из редова запослених обавезно је учешће Синдиката.

Члан 91.

Синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама Предузећа тј. код Послодавца као и припреми и изради програма пословања и даје мишљења и предлоге Послодавцу.

Члан 92.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену овог Уговора код Послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа тј. Послодавца.

XXIV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 93.

Одлуку о ступању у штрајк упозорења доноси:

- 1) одбор синдикалне организације,
- 2) већина запослених, организационе целине која ступа у штрајк.

Ако синдикална организација није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се на ту одлуку изјасни већина запослених својим потписима.

Члан 94.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- 1) захтеве запослених;
- 2) време почетка штрајка;
- 3) место окупљања учесника у штрајку;
- 4) састав штрајкачког одбора.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писменом облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 95.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним ручивањем или преко архиве достављањем директору одлуке о ступању у штрајк најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења, а најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка у случају када се сагласно Закону мора обезбедити минимум процеса рада.

Споразумом између директора и Одбора синдикалне организације утврђује се број радник који су обавезни да обављају послове минимума процеса рада, дат у прилогу.

Списак радних места директор доноси уз сагласност Синдиката најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Члан штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

Посебном одлуком Послодавца и Синдиката утврђен је распоред рада за време штрајка у ЈП Пословни центар Крушевац, који је саставни део овог Уговора.

Члан 96.

За време штрајка директор не може запошљавати друга лица која би на радним местима заменили запослене који штрајкују, осим у случају одређеним Законом о штрајку.

Директор не сме да спречава запослене да учествују у штрајку, или да користи мере принуде ради окончања штрајка, нити да по основу неучествовања у штрајку понуди и исплати повољнију зараду или друге повољније мере и услове рада.

Члан 97.

Организовање штрајка и учешће у њему, ако је вођен у складу са Законом о штрајку и овим Уговором, не представља повреде радне обавезе, не може бити основ за покретање дисциплинског поступка ни материјалне одговорности, као ни имати за последицу престанак радног односа, осим за учеснике у штрајку који се не придржавају норми прописаних Законом о штрајку ни овим Уговором.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица, имовине и здравља људи, онемогућава наношење непосредне материјалне штете и омогућава наставак рада по окончању штрајка, а све у смислу члана 7. став 1. Закона о штрајку.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа осим права на зараду сразмерно времену учешћа у штрајку.

Члан 98.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком Синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

XXV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА И ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА ОВОГ УГОВОРА

Члан 99.

Спорови који настану у припреми овог Уговора, као и интересни спорови учесника решавају се пред арбитражом.

Учесници овог Уговора, спор у вези примене овог Уговора упућују на решавање арбитражи, образованој у складу са Законом.

Арбитража се састоји од четири члана, од којих по једног именују синдикат, оснивач и послодавац, а

независног члана из реда стручних лица споразумом именују Послодавац и Синдикат.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

XXVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 100.

Овај Уговор закључује се на период до 3 године.

Овај Уговор је закључен кад га потпише Оснивач, директор Послодавца и председник организације Синдиката запослених. Уколико има више синдиката, онда од стране свих председника Синдиката.

Члан 101.

Сваки учесник може отказати цео Уговор или поједине одредбе овог Уговора.

У случају отказа овај Уговор се примењује најмање шест месеци.

Члан 102.

Учесник овог Уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или предлог измена и допуна овог Уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 15 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 103.

Ако на дан ступања на снагу овог Уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, (поступци у току) на њих се примењује овај Уговор ако је то за запосленог повољније.

Члан 104.

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности утврђених овим Уговором учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

Права и дужности учесника овог Уговора регулишу се Законом о раду.

Члан 105.

Потписници овог Уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и аутентична тумачења овог Уговора.

Члан 106.

Овај Уговор је састављен у шест истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а један се налази у архиви Послодавца.

Члан 107.

Овај Уговор се објављује на Огласној табли Послодавца и ступа на снагу осмог дана по објављивању на Огласној табли Послодавца.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи претходни Колективни уговор ЈП Пословни центар Крушевац.

Уколико је потребно изменити, ускладити овај Уговор анексом у складу са Законом, ради регулисања одређених питања, примењиваће се важећи Закон.

Анекси утврђени овим Уговором закључиће се најкасније у року од два месеца од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 108.

Саставни део овог Уговора чини преглед радних места из акта о систематизацији радних места, коефицијенте зараде утврђује Послодавац и представници Синдиката заједничким договором.

ЗА ОСНИВАЧА ГРАД КРУШЕВАЦ
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић, с.р.

ЗА ПОСЛОДАВЦА ЈП „ПОСЛОВНИ ЦЕНТАР“
директор
Милош Милошевић, с.р.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ
СО ССС Србије ЈП Пословни центар Крушевац
председник
Саша Ћатић, с.р.

СИНДИКАТ НЕЗАВИСНОСТ
„ПОСЛОВНИ ЦЕНТАР“ ЈП КРУШЕВАЦ
Председник
Боран Макрагић с.р.

У Крушевцу 16.04.2024.године,

Овај Колективни уговор објављен је на Огласној табли ЈП Пословни центар Крушевац, 16.04._2024. године.

167

На основу члана 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Сл. гласник РС" бр. 21/16, 113/17, 113/17 - др. закон, 95/18, 95/18 - др. закон, 86/19 – др. закон, 157/20 – др. закон, 114/21, 123/21 – др. закон и 92/23), члана 240. и члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 113/17 - Одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Сл. гласник РС" бр. 38/19, 55/20, 51/22 и 44/23), Град Крушевац, кога као послодавца заступа Иван Манојловић, Градоначелник града Крушевца и Основна организација самосталног синдиката радника Градске управе града Крушевца, као репрезентативни синдикат, коју заступа Далибор Ракић, председник ООСС радника Градске управе града Крушевца, закључују

**ПОЈЕДИНАЧНИ
КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА
ГРАДА КРУШЕВЦА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Колективним уговором за запослене у органима града Крушевца (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права и дужности из радног односа запослених и изабраних и постављених лица у органима града Крушевца (Градској управи града Крушевца, Скупштини града Крушевца, Градском већу града Крушевца и Градоначелник града Крушевца), Служби интерне ревизије, Градском правобранилаштву, Служби месних заједница, међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак измена и допуна Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Запослени у смислу овог колективног уговора јесу лица која су у складу са Законом засновала радни однос у органима и службама из става 1. овог члана, односно изабрана и постављена лица која имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду, службеници на положају, службеници и намештеници у органима и службама из става 1. овог члана (у даљем тексту - запослени).

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Град Крушевац (у даљем тексту: послодавац).

Члан 2.

Одредбама овог колективног уговора утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, Посебним

колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено другачије.

Колективни уговор закључују у име послодавца Градоначелник града Крушевца и репрезентативни синдикат код послодавца у складу са законом.

Члан 3.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону, Посебном колективном уговору и Колективном уговору дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона, Посебног колективног уговора и Колективног уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене мирно решавање спора посредовањем, поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона, Посебног колективног уговора и Колективног уговора.

II РАДНИ ОДНОСИ**Члан 4.**

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Градској управи, Градском правобранилаштву, Служби месних заједница, Служби буџетске инспекције и Служби интерне ревизије града Крушевца.

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито оцени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

Члан 5.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општинских аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединица локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави своје мишљење послодавцу у року од 15 дана од дана пријема захтева за мишљење.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 6.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Посебним колективним уговором, Колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 7.

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 и закључивању колективног уговора.

Представник репрезентативног синдиката код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 9.**

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са потребама послодавца.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на плату за време одсуства са обављања послова свог радног места

док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 10.

Службеник који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, може да се премести на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

Службеник који је од стране и о трошку послодавца завршио додатно образовање, а који у року од годину дана од дана окончања образовања не буде премештен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове образовања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ**1. Пуно радно време****Члан 11.**

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

2. Распоред радног времена запосленог**Члан 12.**

Распоред радног времена у органима града Крушевца утврђује се посебним актом који доноси руководиоци органа и служби.

За запослене који раде у сменама или обављају дежурства, распоред радног времена утврђује руководиоца основне организационе јединице Градске управе, за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог из претходног става овог члана објављује се најмање десет дана пре примене.

Изузетно од става 2. и 3. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Непосредни руководиоца мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 13.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 14.

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

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

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 15.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима и то:

1) По основу доприноса на раду:

- (1) службенику са оценом "истиче се" - до 5 радних дана,
- (2) службенику са оценом "добар" - до 3 радна дана,
- (3) намештенику који је остварио резултате рада - 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме, односно образовања:

- (1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - до 5 радних дана,
- (2) запосленом са средњом школском спремом - до 3 радна дана,
- (3) запосленом са осталим степенима школске спреме - за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

- (1) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - за 4 радна дана,
- (2) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,
- (3) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,
- (4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - за 1 радни дан;

4) По основу услова рада:

- (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,
- (2) за рад на радном месту на којем је уведено скраћено радно време - за 10 радних дана,
- (3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

5) Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;

6) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- (1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- (2) самохраном родитељу са дететом до 14 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
- (3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - за 5 радних дана.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1) овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 16.

Укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 15. утврђује се Решењем након завршеног поступка оцењивања.

Члан 17.

На основу Захтева за коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује време коришћења годишњег одмора.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

4. Накнада штете

Члан 18.

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

Право из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

5. Плаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја брачног или ванбрачног партнера или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;

- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог - 7 радних дана;
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це запосленог - 3 радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 5 радних дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 8а) првог поласка детета у предшколску установу (јасле/вртић) - 5 радних дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це у војску - 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 11) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 12) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 уза стопна дана;
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације - најдуже 45 радних дана;
- 18) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства - 2 радна дана;
- 19) за обављање личних послова - 3 радна дана, под условом да је искоришћен годишњи одмор за претходну годину.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању - од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. и 17. овог члана укупан број радних

дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство одобрава се на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства), изузев за тачку 19) где се подноси образложен захтев.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 20.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;

2) ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;

3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;

5) ради учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, спортским такмичењима у својству судија, као и учествовања на стручним конгресима и конференцијама – до 30 радних дана.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство 90 дана или дуже, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

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

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

2. Осигурање запослених

Члан 21.

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави мишљење репрезентативног синдиката у органу.

Уговором из става 1 овог члана у оквиру исте премије осигурања, могу се обезбедити и систематски прегледи запослених у области примарне здравствене заштите.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим установама - у државном или приватном власништву - са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 22.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 23.

Репрезентативни синдикат потписник овог уговора преговара о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Града Крушевца.

У поступку преговарања о основици учесници разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Ако се у току буџетске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун и исплату плата запослених, учесници ће отпочети преговоре о промени основице.

Иницијативу за отпочињање преговора подноси репрезентативни синдикат.

Учесници се обавезују да преговоре започну у року од 10 дана од дана подношења иницијативе и да их окончају у року од наредних 30 дана.

Одредбе ст. 1-5. овог члана примењују се до почетка примене закона којим се уређују платни разреди службеника и намештеника у органима аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

Учесници Колективног уговора се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем плата, додатака на плату, накнада трошкова и других примања, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђених законом и Колективним уговором, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Члан 24.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном 5. у месецу.

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са законом.

2. Додатак за време проведено у радном односу

Члан 25.

Запослени има право на увећану плату за сваку навршену годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у висини од 0,4% своје основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је радио променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престаили да постоје.

7. Додатак за рад ноћу

Члан 26.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22.00 сата до 6.00 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на вредност радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

4. Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 27.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

5. Додатак за прековремени рад

Члан 28.

Запослени који по писаном налогу руководиоца органа ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писани налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

6. Додатак за рад на терену

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у складу са актом Владе.

7. Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 30.

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

8. Накнада плате

Члан 31.

Док користи годишњи одмор и плаћено одсуство које му је одобрено према закону или Колективном уговору, запослени има право на накнаду плате која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Члан 32.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада,

2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, малигним обољењем или болестима због којих се прогласи епидемија или пандемија.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

9. Накнада трошкова

Члан 33.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада, као и могућност да, уколико не користи јавни превоз, поднесе захтев послодавцу, у току поступка израде Одлуке о буџету или ребалансу буџета, за накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини цене карте.

Накнада трошкова се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени прелази на путу до посла.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Право из овог члана припада и лицима која су радно ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца, уколико је обављање тих послова уговорено да се обављају у просторијама послодавца.

Запослени који обавља послове ван седишта Градске управе (у месним канцеларијама) а по налогу непосредног руководиоца долази у зграду Градске управе ради обављања одређеног посла, за сваки долазак у зграду Градске управе има право на накнаду трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте у јавном саобраћају.

Уз захтев из става 1 овог члана запослени доставља доказ о месту пребивалишта.

Члан 34.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2021. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Града Крушевца.

Висину накнаде трошкова из става 1. овог члана утврђује Влада.

10. Новчана и друга примања

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 36.

Запослени који је остао нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом, има право на отпремнину сходном применом акта Владе из члана 35. овог колективног уговора.

Члан 37.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом акта Владе из члана 35. овог колективног уговора.

Члан 38.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог и деци преминулих радника Градске управе Крушевац до 15 година живота поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

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

Право из става 3. овог члана обезбеђује се и женама које су радно ангажоване по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако су у уговорном односу на дан остваривања овог права.

IX ДРУГА ПРИМАЊА

1. Јубиларна награда

Члан 39.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде, по запосленом у Републици Србији према објављеном

податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде,
- 2) За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе и месној самоуправи, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

2. Солидарна помоћ запосленима

Члан 40.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
- 2) набавке медицинско техничких помагала запосленог или члана његове уже породице,
- 3) здравствене рехабилитације запосленог,
- 4) настанка теже инвалидности запосленог,
- 5) набавке лекова и обавезна дијагностика за запосленог или члана уже породице,
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице,
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот за време трајања радног односа - до висине просечне

месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, најдаље до навршене 26 године, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи,

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,

9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,

10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу – у износу три просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,

11) солидарну помоћ за побољшање материјалног или социјалног положаја запослених у складу са расположивим финансијским средствима,

12) помоћ за побољшање здравственог положаја запослених у случају избијања епидемије или пандемије,

13) помоћ у случају нестабилности у снабдевању и наглог поремећаја на тржишту енергената (због раста цена).

Дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1-4) овог члана, признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, једном у току календарске године.

Солидарна помоћ у случају утврђеним у ставу 1. тачка 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до 60% просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, једном у току календарске године.

Солидарна помоћ у случају смрти запосленог из става 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, у висини две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају смрти члана уже породице из става 1. тачка 6) овог члана признаје се запосленом и остварује се, по захтеву запосленог који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, у висини једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и штићеник запосленог.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 11), 12) и 13) овог члана исплаћује се у висини 100% просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, у складу са средствима обезбеђеним у буџету града Крушевца.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и обавезну дијагностику није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 41.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова превоза.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 41. став 1. овог колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог.

Члан 43.

Запослени има право на новчану поклон честитку.

Новчана поклон честитка исплаћује се запосленима по правилу једном годишње, за Дан града - Видовдан у висини до 15% просечне нето зараде у Републици Србији.

О висини и начину исплате новчане поклон честитке учесници преговарају у поступку израде Одлуке о буџету Града за наредну годину.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Службеник коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

Члан 45.

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 46.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

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

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

XI МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 47.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 48.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Уговора или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац посебне организације у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 49.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 50.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 51.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом органа јединице локалне самоуправе или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни

синдикат оцени да се у поједином органу јединице локалне самоуправе понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен Уговором.

Члан 52.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

ХП ПРАВО НА ШТРАЈК**Члан 53.**

Запослени код послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

ХПІ УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 54.**

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим правилима и Колективним уговором.

Члан 55.

Организација синдиката у органу послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

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

Члан 56.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на

нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

Члан 57.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању Уговора:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа јединице локалне самоуправе;

2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

4) организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писмени споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 58.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у органу локалне самоуправе јесу:

председник, а у органу локалне самоуправе у коме има преко 100 чланова синдиката и још једно лице у складу са актом репрезентативног синдиката код послодавца.

Члан 59.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 60.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољнијим положајем у смислу става 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

Члан 61.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

Члан 62.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање за време преговарања;

2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

Члан 63.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 64.

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се ишчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIV ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 65.

Односи између потписника у закључивању Колективног уговора, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Потписници Колективног уговора образују Одбор за праћење примене Колективног уговора који има три члана, од којих два члана именује послодавац, а једног члана именује репрезентативни синдикат.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 66.

Послодавац је дужан да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату права из члана 21. Колективног уговора буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

Члан 67.

Поступак измена и допуна Колективног уговора, као и закључивања новог уговора, спроводи се у

складу са законом, а може да га покрене сваки од учесника писменим предлогом.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне Колективног уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 68.

Колективни уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Колективни уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу.

Члан 69.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном потписивања, објављује се у "Службеном листу Града Крушевца" и примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Иван Манојловић, с.р.

ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА
Далибор Ракић, с.р.

Крушевац, 22.04.2024. године

С А Д Р Ж А Ј

II-АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРУШЕВЦА

<i>Редни бр.</i>		<i>страна</i>
145	Решење о постављењу Снежане Алексић, помоћника Градоначелника за друштвене делатости	1
146	Решење о постављењу Невене Плавшић, помоћника Градоначелника за омладину и спорт	1
147	Решење о постављењу Ане Прванов, помоћника Градоначелника за екологију, одрживи развој и енергетику	1

III -АКТИ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА ГРАДА КРУШЕВЦА И ДРУГО

148	Решење о образовању Комисије за избор годишњих и посебних програма у области спорта на територији града Крушевца	2
149	Решење о образовању Посебна стручна Комисија за давање мишљења при избору годишњих и посебних програма у области спорта на територији града Крушевца	3
150	Решење о разрешењу и именовању председника Комисије за израду програма за коришћење средстава Буџетског фонда за заштиту животне средине града Крушевца	3
151	Решење о давању сагласности на Одлуку о измени и допуни Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова-пречишћен текст ЈП “Пословни центар“ Крушевац који је донео директор под бр.5243 од 08.04.2024.године	3
152-153	Решење о употреби текуће буџетске резерве	4
154-159	Решење о повећању прихода и расхода буџета за 2024. годину	5-7

IV - АКТИ ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ГРАДА КРУШЕВЦА И ДРУГО

160	Решење о измени Решења о техничком регулисању саобраћаја на подручју насељеног места Крушевац (ул. Слободана Јовановића -посебна паркиралишта)	8
161	Решење о измени Решења о техничком регулисању саобраћаја на подручју насељеног места Крушевац (ул. Железничка - лежећи полицајац)	8

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

162	Колективни уговор код послодавца Јавно предузеће за урбанизам и пројектовање Крушевац	9
163	Колективни уговор код послодавца ЈКП "Водовод-Крушевац" Крушевац	22
164	Колективни уговор код послодавца ЈКП “Градска топлана” Крушевац	35
165	Колективни уговор код послодавца ЈКП “Крушевац“ Крушевац са ПО Крушевац	49
166	Колективни уговор код послодавца ЈП „Пословни центар“ Крушевац	67
167	Појединачни Колективни уговор за запослене у органима Града Крушевца	82

