

Синдикална организација
ЈП „Зеленило-Сокобања“
бр. 42
од 13.12 2024 год.

Јавно предузеће
„Зеленило-Сокобања“

Број: 01-436/1-2024

Датум: 13.12.2024.

СОКОБАЊА

Република Србија
ОПШТИНА СОКОБАЊА
ОПШТИНСКА УПРАВА
БР. 02-139/24

31.12 2024 год.
- СОКОБАЊА -

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЗЕЛЕНИЛО - СОКОБАЊА“

Децембар, 2024. година, Сокобања

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018) и одредби Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 30/2021), послодавац Јавно предузеће „Зеленило - Сокобања“ Сокобања, кога заступају директор предузећа, Бојан Тодосијевић, и председник Синдиката, Марко Тешовић, уз учешће оснивача јавног предузећа, општине Сокобања, коју заступа Председник општине, Миодраг Николић, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЗЕЛЕНИЛО - СОКОБАЊА“ СОКОБАЊА

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу „Зеленило – Сокобања“ Сокобања (у даљем тексту: запослени), и обавезе послодавца, Јавног предузећа „Зеленило - Сокобања“ Сокобања (у даљем тексту: Послодавац), у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог Колективног уговора, је Скупштина општине Сокобања.

Послодавац, у смислу овог Колективног уговора, је Јавно предузеће „Зеленило – Сокобања“ Сокобања.

Запослени, у смислу овог Колективног уговора, је лице које је у складу са законом засновало радни однос са Послодавцем.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује Јавном предузећу „Зеленило – Сокобања“ Сокобања материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење делатности предузећа.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зараде, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зарада утврђених законом и овим Колективним уговором.

Члан 4.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, општим актом Послодавца, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Овај Колективни уговор, општи акт Послодавца и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада

од права и услова који су утврђени законом и другим прописима.

Овим Колективним уговором и другим општим актима Послодавца могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и другим прописима, као и друга права која нису утврђена законом и другим прописима, ако законом није другачије одређено.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Поред права уређених законом, запослени има право и на друге облике заштите, у складу са овим Колективним уговором.

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Права запослених

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом и овим Колективним уговором, односно, уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

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

Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

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

Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан:

- да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, уговором о

раду и овим Колективним уговором;

- да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
- да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 9.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђеним законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Забрана дискриминације

Члан 10.

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

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

Члан 11.

Дискриминација из члана 10. овог Колективног уговора забрањена је у односу на:

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу, ништавне су.

Члан 12.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 10. овог Колективног уговора, представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 10. овог Колективног уговора, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 14.

У случају дискриминације, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 15.

Послодавац може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава опште услове утврђене Законом и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова у Јавном предузећу „Зеленило - Сокобања“ Сокобања.

Члан 16.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима а може се утврдити и број извршилаца.

Са лицем млађим од 18 година, радни однос се заснива уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца, односно стараоца.

Страни држављанин може да заснује радни однос у јавном предузећу „Зеленило – Сокобања“, ако, поред услова утврђених у ставу 1. овог Колективног уговора, испуњава и следеће услове:

- да има одобрење за стално настањење, односно привремени боравак
- да добије одобрење за заснивање радног односа (дозвола за рад)
- да испуњава и друге услове утврђене законом.

Начин заснивања радног односа

Члан 17.

Потребу за заснивањем радног односа са новим запосленим код Јавног предузећа „Зеленило - Сокобања“, утврђује директор.

Слободна радна места и услове за рад на тим радним местима Јавно предузеће „Зеленило – Сокобања“ може да огласи у средствима јавног информисања непосредно или да повери надлежној организацији за запошљавање да она изврши оглашавање слободних

послова у средствима јавног информисања или посебном гласилу.

Члан 18.

Оглас о слободним радним местима садржи нарочито: назив и седиште Јавног предузећа „Зеленило - Сокобања“, врсту посла, стручну спрему и друге услове за рад на тим пословима по Правилнику о организацији и систематизацији послова, као и рок за подношење пријаве.

Члан 19.

Пријаву на оглас из члана 17. овог Колективног уговора, са документима којима се доказује испуњеност услова за рад, кандидати подносе директору или овлашћеном лицу/комисији коју он образује.

Директор или овлашћено лице/комисија разматра уредно поднете пријаве, врши провере података из пријава и приложених докумената, а по потреби и проверу радних способности запосленог, након чега врши избор.

Избор између пријављених кандидата врши директор и са изабраним кандидатом заснива се радни однос потписивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор у име Јавног предузећа „Зеленило – Сокобања“.

Пробни рад

Члан 20.

Директор може за одређене послове, ако је то предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговори пробни рад, у складу са законом.

Члан 21.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и искаже своје радне и стручне способности за рад на тим пословима, а најдуже 6 месеци.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководилац или комисија, коју образује директор, на основу чијег мишљења се утврђује да запослени наставља да ради код Послодавца или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Радни однос на одређено време

Члан 22.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду, у складу са законом.

Члан 23.

Радни однос на одређено време је радни однос чије је трајање унапред одређено објективним разлозима и заснива се у следећим случајевима:

- када се привремено повећа обим рада;
- када треба заменити привремено одсутног запосленог и то до повратка привремено одсутног запосленог на рад;
- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад;

- у другим случајевима а у циљу обезбеђивања правилног функционисања рада Послодавца.

Радни однос заснован на одређено време, непрекидно или са прекидима, може трајати најдуже 24 месеца.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном извршења посла, истеком одређеног рока или повратком одсутног радника.

Привремено повећани обим рада у смислу става 1. овог члана, сматра се трајним ако запослени послове за чије је обављање примљен у радни однос на одређено време обавља непрекидно дуже од 24 месеци.

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

Приправници

Члан 24.

Послодавац може да заснује радни однос и 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, овим Колективним уговором или Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду са приправником може да се заснује радни однос на одређено време, док траје приправнички стаж, под условима и на начин утврђен законом, овим Колективним уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, и то:

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

РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

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

Јавно предузеће „Зеленило - Сокобања“ организује рад запослених у једној смени.

Изузетно, када природа посла и организација рада то захтева, Послодавац може

организовати рад у сменама и ноћу.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радног дана утврђује Послодавац.

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

Непуно радно време

Члан 26.

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

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

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

Послодавци могу споразумно да утврде распоред радног времена запосленог и начин остваривања права из радног односа.

Скраћено радно време

Члан 27.

Послодавац може да, у складу са законом, за обављање појединих послова који су нарочито тешки, напорни и по здравље штетни, предвиди скраћено радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

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

Прековремени рад

Члан 28.

Запослени је дужан да на захтев Послодавца, поред случајева утврђених законом, ради дуже од пуног радног времена у случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

- ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету Послодавцу, оснивачу, другом правном или физичком лицу, и
- ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране оснивача.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног или усменог налога непосредног руководиоца.

Када се са радом дужим од пуног радног времена започне на основу усменог налога непосредног руководиоца, о томе се сачињава белешка.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити

дуже од четири часова дневно по запосленом.

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

Прерасподела радног времена

Члан 29.

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

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

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

Члан 30.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 31.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмору складу са законом.

Члан 32.

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

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

Распоред дневног одмора одређује се у складу са процесом рада.

Члан 33.

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

Члан 34.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из претходног члана.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, директор је дужан да му обезбеди најмање 24 часа одмора у току наредне недеље.

Члан 35.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

Годишњи одмор

Члан 36.

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

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 37. овог Колективног уговора, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0.5 и више заокружује се на 1 радни дан.

Члан 37.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. по основу сложености послова и то:
 - за послове на радним местима НК, ПК и КВ радника, 1 радни дан,
 - за послове са средњом и вишом стручном спремом, 2 радна дана и
 - за послове са високом стручном спремом, 3 радна дана.
2. по основу услова рада:
 - сви запослени у Јавном предузећу имају по 2 радна дана.
3. по основу стажа осигурања:
 - до 5 година радног стажа, 1 радни дан,
 - од 5 - 15 година радног стажа, 2 радна дана,
 - од 15 - 25 година радног стажа, 3 радна дана,
 - од 25 - 30 година радног стажа, 4 радних дана и
 - преко 30 година радног стажа, 5 радних дана
4. по основу бриге о деци:
 - Запосленом који има троје или више деце, 2 радна дана.

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

Укупна дужина годишњег одмора по основама из овог члана не може прећи више од 30 радних дана.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се решењем директора.

Члан 38.

Запослени може да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део се користи у трајању од најмање 10 радних дана, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Директор 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.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 39.

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

Плаћено одсуство

Члан 40.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години, независно од тога да ли је и колико дана искористио у текућој години по другим основима, и то у следећим случајевима:

1. Ступања у брак (5 радних дана);
2. Порођаја супруге или усвајања детета (5 радних дана);
3. Склапање брака и порођај другог члана уже породице (3 радна дана);
4. Смрти члана уже породице (5 радних дана);
5. Смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног дуга запосленог (2 радна дана);
6. Теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи (5 радних дана);
7. Селидбе сопственог домаћинства:
 - а) на подручју истог насељеног места (2 радна дана)
 - б) ван подручја места становања (3 радна дана);
8. Полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада (1 до 6 радних дана);
9. Отклањање последица у домаћинству запосленог, изазваних вишом силом (3 радна дана);
10. Коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и учествовања на спортским и радничким такмичењима (до 7 радних дана);
11. Добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви (2 узастопна радна дана).

Директор може запосленом да одобри плаћено одсуство до 3 радна дана у току календарске године и у случају теже болести или смрти члана уже породице, који није живео у заједничком домаћинству са запосленим.

Члановима уже породице, у смислу овог члана сматрају се: супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, родитељи, пасторак, усвојеник, старатељ, храњеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2., 4., 10. и 11. укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа, у складу са законом.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

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

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавеза по основу рада.

Неплаћено одсуство

Члан 41.

На лични захтев запосленог, директор може да одобри неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- ради школовања, специјализације или другог вида образовања и усавршавања, до 30 дана,
- ради неговања оболелог члана уже породице, до 30 дана,
- ради обављања личних послова, до 7 дана,
- у другим оправданим случајевима, до 7 дана.

О образложеном писменом захтеву запосленог за одобрење неплаћеног одсуства одлучује директор.

Запослени мора добити писмено решење за неплаћено одсуство пре датума одсуствовања.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

Запосленом који одсуствује са рада супротно одредбама овог члана, престаје радни однос.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 42.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на

раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 43.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди лична заштитна средства, опрему и средства за личну хигијену.

Члан 44.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад и одржавање средства за рад у исправном стању.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад, запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 45.

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

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

Члан 46.

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

Члан 47.

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

Члан 48.

Запослени имају право на два представника за безбедност и здравље на раду које бира репрезентативни синдикат, са правима, обавезама и надлежностима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има три члана, од којих су два представници запослених, а једног члана именује Послодавац.

Надлежности, права и дужности одбора утврђени су Законом о безбедности и здрављу на раду.

Заштита личних података

Члан 49.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

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

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

Заштита омладине

Члан 50.

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

- на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље од хладноће, топлоте, буке или вибрације,
- који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1. тачка 1. и 2. овог Колективног уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

Члан 51.

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

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

Заштита материнства

Члан 52.

Запослена жена за време трудноће и запослена жена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 53.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, односно ноћу, осим уз своју писану сагласност.

Члан 54.

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

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

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

Права из става 1., 2. и 3. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 55.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, на начин под условима и у трајању, прописаном важећим одредбама Закона о раду.

За време породилског одсуства и одсуства ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 56.

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

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

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

Ако директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 57.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности, под којим се подразумева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички или интелектуални рад.

Члан 58.

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и времена проведеног на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху (бонуси, награде и слично) и других

примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Зарада се утврђује у бруто износу, тј. она у себи садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада

Члан 59.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу коефицијента посла, времена проведеног на раду и утврђене цене рада за најједноставнији рад.

Цена рада за најједноставнији рад усклађује се годишње по објављеним подацима о минималној заради.

Месечна бруто маса зарада за запослене у Јавном предузећу „Зеленило - Сокобања“, утврђује се Програмом пословања за сваку календарску годину, на коју сагласност даје оснивач.

Маса зарада, са припадајућим обавезама Предузећа, уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину, на основу донетих одлука од стране Владе Републике Србије за наредну годину.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност цене рада из става 2. овог члана, утврђена вредност цене рада може се променити у складу са измењеним околностима, на предлог директора уз сагласност председника Синдиката.

Члан 60.

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

Однос између најнижих и највиших вредности коефицијената вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у распону од 1 до 3.

Основна зарада код Послодавца за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи са следећим коефицијентима:

Р.бр.	Назив радног места	Коефицијент радног места
1.	Директор	3,00
2.	Инжењер техничке припреме	2,50
3.	Руководилац на пословима одржавања зелених површина, излетишта, чувара заштићеног природног добра „Рипалка“ на територији општине Сокобања	2,50

4.	Руководилац комерцијале и возног парка	2,40
5.	Руководилац за финансијске послове	2,10
6.	Секретар предузећа на правним и општим пословима	2,10
7.	Референт за техничке и посебне послове	1,90
8.	Руковалац телескопском дизалицом и радник на одржавању	1,85
9.	Машиниста – руковалац комбинованом радном машином	1,85
10.	Машиниста - руковалац радном машином (булдозером)	1,85
11.	Возач камиона	1,85
12.	Грађевински радник - путар	1,40
13.	Баштован	1,20
14.	НК радник	1,10

Приправник има право на зараду у висини од 80% од основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду.

Остала примања (накнаде) припадају му у складу са овим Колективним уговором и Уговором о раду.

Приправнику не припада део зараде за радни учинак и увећане зараде.

Зарада за радни учинак

Члан 61.

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

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

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су:

- квалитет и обим обављеног рада,
- благовременост извршавања послова,
- допринос тимском раду,
- други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Остварени радни учинак на основу елемената из става 3. овог члана утврђује се на основу оцене/извештаја непосредног руководиоца, уз оверу директора која се доставља служби за обрачун зарада.

Основна зарада по основу радног учинка утврђеног у складу са ст. 3. и 4. овог члана

може се увећати или умањити у распону од 5% до 20%.

Сматра се да је запослени остварио значајно већи учинак од стандардног ако:

- оствари значајно већи обим радних задатака од стандардних;
- обави послове пре рока;
- уз редовно обављање послова, у значајном обиму обави послове које други запослени није могао да заврши у року;
- у редовном обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима.

Сматра се да је запослени остварио значајно мањи обим послова од планираних ако:

- током месеца оствари значајно мањи обим послова од планираних;
- поверене послове не обави квалитетно;
- значајан део послова не обави у року;
- значајно премашује планиране нормативе трошкова.

Увећана зарада

Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду:

- За рад на дан празника који је нерадни дан, 110% од основице;
- За рад ноћу, 26% од основице;
- За прековремени рад, 26% од основице;
- По основу временаведеног на раду код Послодавца за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, минули рад (0,4% од основице).

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

Општим актом и уговором о раду, могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада, утврђена Законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 63.

Зарада се исплаћује из једног или из два дела.

Ако се зарада исплаћује једном месечно, исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Ако се зарада исплаћује из два дела, први део се исплаћује до 15-ог у месецу а други део зараде до 30-ог у месецу за претходни месец.

Зарада се исплаћује у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде, достави писани обрачун у складу са законом.

Минимална зарада

Члан 64.

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

раду.

Послодавац мора да донесе одлуку о увођењу минималне зараде ако није у могућности да исплати зараде утврђене у складу са Законом и овим Колективним уговором у следећим случајевима:

- услед поремећаја пословања,
- услед немогућности наплате потраживања и
- других објективних финансијских тешкоћа.

По истеку рока од 6 месеци од дана доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Примања која чине саставни део зараде

Члан 65.

Запослени има право на примања која чине саставни део зараде по основу радног односа, и то:

1. накнаду за исхрану у току рада (топли оброк), у износу од 6.600,00 динара месечно за пун фонд радних сати, са припадајућим порезима и доприносима;
2. накнаду за регрес за време коришћења годишњег одмора, у висини од 8.410,00 динара месечно, са припадајућим порезима и доприносима.

Накнада зараде

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100%, и то за:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;
2. за време годишњег одмора;
3. за време плаћеног одсуства;
4. за време војне вежбе;
5. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца;
6. необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада прузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
7. привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
8. давање крви, ткива или другог дела тела;
9. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада на које је упућен од стране послодавца;
10. учешће на радно-производном, спортском такмичењу, изложби иновација и других облика стваралаштва;
11. присуствовање седницама Скупштине јединице локалне самоуправе, њених тела или органа синдиката у својству члана;
12. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести или због мере

изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, 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 прописани износ накнаде зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачке 12. овог члана, запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 67.

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

- у висини од 65% од сопствене просечне зараде, у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од бруто минималне зараде, ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада.
- у висини од 100% од сопствене просечне зараде, у претходних 12 месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од бруто минималне зараде ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Накнада трошкова

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова који не чине зараду, и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за време проведено на службеном путу у земљи – дневницу до висине неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана, с тим што се путни трошкови, трошкови ноћења и остали трошкови везани за службени пут у земљи исплаћују у висини стварних трошкова;
- за време проведено на службеном путу у иностранству - дневницу до висине износа одређеног Списком дневница по страним државама.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде ако службено путовање траје дуже од 8 а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Члан 69.

Накнада трошкова за службена путовања, трошкова превоза, односно, коришћења сопственог возила у службене сврхе, као и коришћење службених возила у приватне

сврхе, регулише се посебним правилником код Послодавца.

Члан 70.

Послодавац је дужан да у складу са овим Колективним уговором запосленом исплати и:

- отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти чланова уже породице и у случају смрти запосленог, највише у висини неопорезивог износа;
- отпремнину запосленом чије је радно место проглашено технолошким вишком, која није нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Јубиларна награда

Члан 71.

Послодавац може исплатити запосленом јубиларну награду:

- За 5 година радног стажа који је остварио код Послодавца (половина просечне нето зараде у Предузећу);
- За 10 година радног стажа који је остварио код Послодавца (једна просечна нето зарада у Предузећу);
- За 15 година радног стажа који је остварио у Предузећу (једна и по просечна нето зарада у Предузећу);
- За 20 година радног стажа који је остварио код Послодавца (две просечне нето зараде у Предузећу);
- За 25 година радног стажа који је остварио код Послодавца (две и по просечне нето зараде у Предузећу)
- За 30 година радног стажа који је остварио код Послодавца (три просечне нето зараде у Предузећу).

Јубиларна награда из става 1. исплатиће се запосленом заједно са зарадом за месец у којем стиче право на јубиларну награду.

Трошкови стручног усавршавања

Члан 72.

Послодавац може исплатити запосленом трошкове стручног усавршавања за обављање послова на радном месту, у циљу проширења знања и вештина које ће унапредити обављање послова.

Одлуку о усавршавању доноси директор.

Зајам за зимницу и огрев

Члан 73.

Послодавац може запосленима одобрити зајам за зимницу и огрев на период до 1 године у максималном износу до једне просечне зараде у предузећу.

Одлуку о одобравању зајма из става 1. овог члана доноси директор у складу са

расположивим средствима.

Одлуком о одобравању зајма утврђује се намена за коју се зајам одобрава, висина зајма, почетак отплате зајма и рок враћања зајма, који не може бити дужи од дванаест месеци.

Директор предузећа је овлашћен да закључује уговор о зајму са запосленима.

Друга давања

Члан 74.

Послодавац из сопствених прихода може запосленима да исплати и друга давања:

- да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Божић и Нову годину у висини до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана;
- да уплаћује запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршке интервенције а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите;

Солидарна помоћ

Члан 75.

Запосленом се може исплатити солидарна помоћ, под условом да за то постоје обезбеђена средства, у случају:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације, до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са овим колективним уговором и под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

1. ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
2. ради пружања помоћи породици умрлог запосленог,
3. у другим случајевима одређеним општим актом.

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу

усклађује се са Анексом Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Члан 76.

Послодавац је дужан да приликом сваке исплате зарада и накнаде зарада запосленом достави обрачун.

Обавезу достављања обрачуна послодавац има и за месец за који није извршио исплату, са обавештењем да исплата није извршена, а на којем се наводе разлози због којих исплата није извршена и датум када се очекује да ће бити извршена.

Обрачун се доставља запосленима најкасније до краја месеца, за претходни месец.

Члан 77.

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

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

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 директор.

Члан 79.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 80.

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

Члан 81.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало

несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 82.

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

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

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

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

Члан 83.

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

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 84.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса рада и организације рада;
- ради премештаја у друго место код истог послодавца у складу са чланом 173. Закона о раду;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174. Закона о раду;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5 Закона о раду;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде, и других примања запосленог, који сусадржани у уговору о раду из члана 33. став 1. тачка 11. Закона о раду;
- у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 85.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у

судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду оспорава законитост анекса уговора.

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

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

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 86.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреде радних обавеза).

Утврђивање радне способности запосленог

Члан 87.

Директор, на основу рада запосленог у претходном периоду утврђује да запослени не остварује резултате рада утврђене програмом пословања, односно да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради што је сходно Закону о раду, оправдан разлог због којег му може отказати уговор о раду.

Директор доноси одлуку о престанку радног односа, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Повреде радних обавеза

Члан 88.

Поред повреда радних обавеза утврђених чланом 179. Закона о раду, овим Колективним уговором се утврђују и друге повреде радних обавеза, због којих директор може запосленом да откаже уговор о раду, и то ако запослени:

- неоправдано изостане са посла 3 дана;
- одбија обављање послова утврђених уговором о раду;
- неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове;
- нецелисходно и неодговорно користи средства рада, или незаконито располаже средствима рада, или се незаконито послужи средствима рада, или нецелисходно и неодговорно користи средства или се неовлашћено служи тим средствима, или присвоји имовину или нанесе већу материјалну штету или изазове тежу штетну последицу;
- злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
- ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом и другим прописима;

- фалсификује новчана и друга службена документа;
- не извршава одлуке директора;
- понаша се тако да омета рад предузећа или других запослених (долазак на рад под дејством алкохола и наркотика, свађа или туча на послу, понашање запосленог супротно одредбама Правилника о безбедности и здрављу на раду и Правилника о заштити од пожара).

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду, упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду, у складу са Законом о раду.

Члан 89.

Већом материјалном штетом, у смислу члана 88. став 1. тачка 4. овог Колективног уговора, сматра се материјална штета, најмање у висини просечне месечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у ком је учињена штета.

Тежом штетном последицом у смислу истог члана, сматра се тежа телесна повреда или смрт другог запосленог која је проузрокована, или је могла бити проузрокована повредом радне обавезе запосленог.

Члан 90.

Сматраће се неоправданим одсуствовањем са рада било које кршење прописане процедуре за евидентирање присуства на раду.

Сматраће се неоправданим одсуствовањем један или више дана свако одсуствовање за које није унапред донето одговарајуће решење (годишњи одмор, плаћено или неплаћено одсуство), или у прописаном року није донета потврда о боловању или није дата сагласност директора.

Неће се сматрати неоправданим одсуствовањем са посла само оно одсуствовање које је унапред одобрено у писменој форми или одсуствовање настало услед више силе или посебних непредвидивих околности.

Члан 91.

Пре или уместо отказа уговора о раду, запосленом се може изрећи новчана мера умањења зараде због повреда радних обавеза утврђених чланом 88. овог Колективног уговора.

Сходно тежини учињене повреде, новчана мера умањења зараде, изречена на основу става 1. овог члана, може да износи од 5% до 20% од зараде запосленог, за пуно радно време, исплаћене за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од 1 – 3 месеца.

Решење о изреченој новчаној мери умањења зараде, доноси директор.

Члан 92.

Радни однос престаје отказом уговора о раду - даном достављања отказа уговора о раду, уколико решењем није другачије одређено.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

Престанак потребе за обављањем одређених послова

Члан 93.

Директор може запосленом да откаже уговор о раду ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно, да га оспособи за рад на другим пословима.

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

Члан 94.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, запосленом се исплаћује отпремнина најмање у висини утврђеној законом (члан 158. и 159. Закона о раду).

УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 95.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 96.

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

Члан 97.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 95. овог Колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде, коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 96. овог Колективног уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 98.

Удаљење запосленог по основу овог Колективног уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је Послодавац дужан да запосленог врати на рад, да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 99.

За време привременог удаљења са рада, запосленом припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 97. овог Колективног уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 100.

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

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 101.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа код Послодавца одлучује директор, односно лице које он овласти у складу са законом.

Члан 102.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писмена или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли сматра се да је његова достава уредно извршена.

Члан 103.

Против решења, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

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

УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 104.

Представници запослених у Надзорном одбору код Послодавца, именују се у складу са

законом, а на начин утврђен статутом.

Председник синдиката има право да присуствује седници Надзорног одбора када се разматрају питања која су од значаја за социјални и материјални положај запослених, а нарочито приликом разматрања годишњих програма пословања и извештаја о раду за претходну годину.

Члан 105.

Послодавац је дужан да пре разматрања предлога статусних промена, реструктурирања или својинске трансформације прибави мишљење синдиката.

Послодавац је дужан да пре доношења општих аката којима се уређује радно-правни статус, материјални и социјални положај и права запослених, прибави мишљење синдиката.

Члан 106.

Послодавац је дужан да заузме ставове о покренутих иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно о питањима од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и о томе обавести синдикат.

РАД СИНДИКАТА

Члан 107.

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

Послодавац је дужан да омогући запосленим синдикално организовање, у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Организација синдиката има право на услове рада и деловање, у складу са Законом.

Члан 108.

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

- коришћење просторија за рад без накнаде;
- коришћење фотокопир апарата;
- коришћење телефонске линије;
- један персонални рачунар са интернет везом;
- могућност коришћења службеног аутомобила Послодавца када то потребе синдикалних активности захтевају;
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Послодавца;
- обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката;
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 109.

Послодавац ће омогућити председнику синдикалне организације одсуство према указаној потреби, за присуствовање седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

За одсуствовање са рада по овим основама представници синдиката остварују накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци.

Члан 110.

Послодавац је дужан да:

- председнику синдиката обезбеди присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
- да размотри мишљења и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

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

- програму пословања предузећа;
- годишњем финансијском извештају.

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

- учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- просечној заради на годишњем нивоу;
- броју новопримљених запослених и на које послове су распоређени;
- извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 111.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољнији положај председника синдиката, ако поступа у складу са законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 112.

Ако се код Послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, директор је обавезан да донесе посебан акт о начину обезбеђивања минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, директор доноси у складу са законом и актом оснивача којим су утврђени услови и начин обављања делатности послодавца, као и минимум процеса рада за време штрајка.

Члан 113.

Послодавац појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 114.

Овај Колективни уговор закључује репрезентативни синдикат, Послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници.

Члан 115.

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 116.

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

Поступак за измену и допуну овог Колективног уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора.

Писани предлог мора бити образложен.

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

Члан 117.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

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

Овај Колективни уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај Колективни уговор престаје отказом када један од учесника поднесе писани отказ другим учесницима.

У случају отказа, овај Колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није другачије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана, овај Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници другачије не споразумеју.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно, измена и допуна овог Колективног уговора, спор се решава мирним путем.

Спорна питања у примени овог Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници уговора у року од 15 дана од настанка спора.

У арбитражно веће, сваки потписник именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује учеснике и доноси се једногласно.

Члан 118.

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 119.

Учесници овог Колективног уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 120.

На сва питања која нису регулисана овим уговором, непосредно се примењују одредбе Закона.

Члан 121.

Овај Колективни уговор сачињен је у 4 (четири) истоветних примерака, од којих свака страна задржава по један примерак, а један се налази у архиви Послодавца.

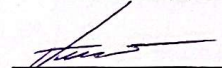
Члан 122.

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

Члан 123.

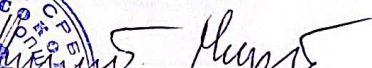
Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавно предузеће „Зеленило - Сокобања“ Сокобања (број 01-591/1-2021 од 20.12.2021. године, Анекс 1. бр. 01-591/2-2021 од 29.08.2022. године, и Анекс 2. бр. 01-591/3-2021 од 22.09.2023. године).

ЗА СИНДИКАТ

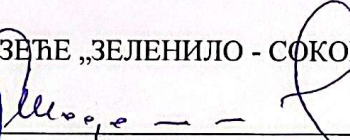

Председник Синдиката
Марко Тешовић



ЗА ОСНИВАЧА


Председник општине
Миодраг Николић



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЗЕЛЕНИЛО - СОКОБАЊА“

Директор
Бојан Подосијевић

