

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 и 113/2017) у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Сл. гласник РС", бр. 27/2015, 36/2017 - Анекс и 5/2018 - Анекс II) Послодавац ЈП „Комград Бачка Топола кога заступа директор предузећа, оснивач јавног предузећа Општине Бачка Топола – коју заступа Председник Општине и репрезентативна синдикална организација Јавног предузећа ЈП „Комград“ Бачка Топола, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈП „КОМГРАД“ БАЧКА ТОПОЛА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у ЈП „Комгра“ Бачка Топола (у даљем тексту: Колективни уговор).

Уговором се уређују следећа питања:

- Права и дужности запослених из области рада и радних односа
- Начин остваривања права запослених
- Цена рада, зараде и остала лична примања
- Права и обавезе предузећа према запосленима
- Начин и поступак решавања спорова између предузећа и запослених
- Начин остваривања и начин заштите права запослених
- Услови, рокови и начин отказивања колективног уговора
- Друга питања из рада и радних односа у складу са законом

Члан 2.

Оснивач обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, у континуитету и одговарајућем обиму, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности, вршећи надзор над њима.

Послодавци организују извршење послова, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и колективним уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца, иста може да обезбеди оснивач, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Оснивач, у смислу овог уговора је Скупштина Општина Бачка Топола (у даљем тексту: Оснивач).

Послодавац, у смислу овог уговора је „КОМГРАД“ Јавно предузеће за комунално, стамбено - грађевинске делатности (у даљем тексту: Послодавац).

Запослени, у смислу овог Уговора, је лице које је у складу са законом и другим прописима засновало радни однос код послодавца из става 5. овог члана.

ПИСАРНИЦА ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ БАЧКА ТОПОЛА				
Примљено Atvéve		25. 01. 2021		
Orgán Szerv	Org. jed. Szervegység	Bрој Szám	Прилог Melléklet	Вредност Értéke
V		110-1/		

Члан 3.

Права запослених која су утврђена овим колективним уговором не могу бити мања од права радника утврђених Законом о раду и Посебним - гранским колективним уговором.

У току трајања радног односа запослени је дужан да:

- Савесно и марљиво обавља извршава послове и радне задатке на које је распоређен
- Извршава радне налоге непосредног руководиоца и директора
- Доследно поштује, спроводи и придржава се одредби закона, статута, колективног уговора и других општих аката послодавца,
- У случају непредвиђеног изостајања са рада, одмах или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести директора, а да по повратку на рад оправдава изостанак,
- При извршавању послова користи прописана заштитна средства, да се придржава свих мера заштите, да се одазове на претходне и периодичне лекарске прегледе као и на ванредне лекарске прегледе у случају опасности по здравље због епидемије или пандемије заразних клица и вируса
- Рационално користи средстава за рад, спречава расипање и злоупотребу
- Чува податке који представљају пословну и другу тајни, те да исте неовлашћено не саопштава
- Пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта, најкасније у року од 8 дана промене
- Да одмах по уочавању пријављује непосредном руководиоцу или директору оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља
- Квалитетно и у року обавља поверене послове водећи рачуна о рационалном коришћењу материјала и опреме.

Члан 4.

Овај колективни уговор је обавезан за све запослене који су засновали радни однос код послодавца.

Члан 5.

Колективним уговором код послодавца и Уговором о раду могу да се утврде и већа права и повољнији услови од права и услова која су утврђена Гранским колективним уговором.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима који се односе за запошљавање у јавним предузећима.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове, утврђене законом и овим уговором као и друге услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време у складу са законом.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и овим уговором.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Члан 7.

Запослени може засновати радни однос и са непуним радним временом ако је обим посла на ком заснива радни однос недовољан за пуно радно време, што ће послодавац утврдити изменом Правилника о организацији и систематизацији. Радни однос са непуним радним временом може се засновати на одређено или неодређено време.

Запослени своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду, осим оних права која су недељива (накнада трошкова доласка и одласка са посла, накнада трошкова исхране, пун годишњи одмор и регрес, право на јубиларну награду, право на отпремнину приликом одласка у пензију, право на отпремнину у случају престанка потребе за његовим радом) која остварује у пуном износу.

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног посла, послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Пријем новозапослених може да се врши само по претходно добијеној сагласности од Оснивача, на основу образложене потребе за новим запошљавањем које даје послодавац на основу Програма пословања.

Послодавац је дужан да у случају повећања броја запослених или повећања зарада, обезбеди додатна средства за зараде, у складу са Програмом пословања и Законом.

Послодавац може слободна радна места попунити интерним оглашавањем.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 9.

Пуно радно време запослених износи по правилу 40 часова недељно и не може бити краће од 36 радних часова недељно.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време.

Члан 10.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или актом о процени ризика, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду на пословима на којима постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

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

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 11.

На захтев послодаваца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од десет часова недељно.

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

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

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

Члан 12.

Рад који се обавља у времену од 22:00 часа до 06:00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају.

Члан 13.

Послодавац, у складу са Законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;

- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

4. 1. Одмор у току дневног рада

Члан 14.

Запослени има право на одмор и одсуства са рада у току дневног рада у трајању од 30 минута, а исти не може бити на почетку или на крају радног времена у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца односно уговором о раду.

Директор предузећа одређује време коришћења одмора у току рада, водећи рачуна да се тим коришћењем не прекида рад ако природа посла то не дозвољава, као и рад са странкама.

Члан 15.

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

За време рада на сезонским пословима радник има право на одмор из става 1. овог члана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

4. 2. Недељни одмор

Члан 16.

Запослени има право на седмични одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог седмичног одмора директор предузећа или од њега овлашћени радник мора му обезбедити један дан у току наредне седмице за такав одмор.

4. 3. Годишњи одмор

Члан 17.

За сваку календарску годину 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 доприноса на раду, услова рада, радног искуства, сложености послова, дужине стажа осигурања, сложености послова, здравственог стања и других критеријума утврђених Колективним уговором код послодавца, и то:

- | | |
|--|---|
| а) допринос на раду | до 5 радних дана |
| б) услови рада - отежани услови рада - | до 5 радних дана |
| в) радно искуство до 5 година стажа | 2 радна дана, а на сваких започетих 5 година радног стажа по један радни дан. |
| г) сложеност послова у зависности од нивоа квалификације | |
| 1. основно образовање 1. и 2. ниво квалификација | 1 радни дан |
| 2. 3. и 4. ниво квалификација | 2 радна дана |

- 3. 5. и 6.1 ниво квалификација
- 4. 6.2 и 7. ниво квалификација
- 5. доктор наука – 8. ниво квалификација

3 радна дана
4 радна дана
6 радних дана

д) Социјални услови

- 1. особи са инвалидитетом и војном инвалиду – **3 радна дана**
- 2. родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – **2 радна дана**, а за свако наредно малолетно дете по **1 радни дан**;
- 3. самохраном родитељу са дететом до 14 година – **3 радна дана**, с тим што се овај број дана увећава за по **2 радна дана** за свако наредно дете млађе од 14 година;
- 4. запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно непокретан или врло слабо покретан – **5 радних дана**.

ђ) На основу услова рада годишњи одмор се увећава за:

- 1. за раднике који обављају послове, и у ноћној смени **1 радни дан**
- 2. радницима који обављају послове, за које се стаж осигурања рачуна се увећаним трајање – бенефицирани радни стаж **7 радних дана**
- 3. радницима који обављају послове, са отежаним условима рада (чистачи улица, комунални радници, износачи смећа, гробари) **1 радни дан**.

Годишњи одмор утврђен по свим основама из става 2. и 3. овог члана и другим мерилима и основама предвиђеним овим колективним уговором код послодавца, не може трајати дуже од 30 радних дана.

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

Члан 18.

Изузетно, запосленом са 30 година стажа осигурања или 55 година живота и запосленој са 25 година стажа осигурања или 50 година живота, увећава се дужина годишњег одмора за 6 радних дана, највише у трајању од 36 радних дана.

Члан 19.

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

Члан 20.

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

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

Члан 21.

Годишњи одмор може да се користи у целини или у два или више делова.

Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

У случају ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у континуитету у току календарске године, а други део најкасније до 30-ог јуна наредне године.

Запослени може да користи други део годишњег одмора у деловима само на свој захтев, у договору са послодавцем.

Члан 22.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, тако да се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор послодавца у писаној форми и уручује запосленом најкасније 15 дана пре почетка коришћења.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење се запосленом може доставити непосредно пре коришћења годишњег одмора.

4. 4. Плаћено одсуство

Члан 23.

Запослени има право а послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- | | |
|---|------------------|
| 1) ступања у брак | 5 радних дана |
| 2) порођаја супруге или усвојење 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 брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у једничком домаћинству са запосленим | 3 радна дана |
| 6) теже болести члана уже породице | 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 за употребе послодавца | 7 радних дана |
| 9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом | 3 радна дана |
| 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне неваљидности | 7 радних дана |
| 11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима | 7 радних дана |
| 12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 узастопна дана |
| 13) припреме за одлазак на одслужење војног рока (изузев цивилног служења) | 2 радна дана |

Члановима уже породице, у смислу овог уговора, сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

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

Члан 24.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам дана, а највише до 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, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Када процес пословања захтева доквалификацију, преквалификацију, стручно усавршавање, права и обавезе послодавца и запосленог регулишу се посебним уговором, а трошкови истог падају на терет послодавца.

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

4.5. Неплаћено одсуство

Члан 25.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у оправданим случајевима и на лични захтев, ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу – **до 30 радних дана;**
- 2) ради неговања члана уже породице – **до 5 дана;**
- 3) ради обављања личних послова – **до 7 радних дана;**
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – **2 радна дана.**

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем директора.

Запосленом се може одобрити и дуже одсуство без накнаде зараде у случају да то не ремети процес рада.

4. 6. Мировање радног односа

Члан 26.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

V ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 27.

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

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

Члан 28.

Дужност запосленог је да:

- 1) савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.
- 5) да се одазове на сваки вид провере здравственог стања у случају појаве епидемије и пандемије које могу угрозити здравље и живот запослених и у битној мери пореметити пословање послодавца.

Члан 29.

Дужност послодавца је да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором, и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима када се ради о интересу запослених

Члан 30.

Послодавац је дужан да одмах предузме мере за отклањање опасности по живот, односно здравље радника када је радник оправдано одбио да ради на пословима на које је распоређен из разлога што нису спроведене прописане мере безбедности.

Члан 31.

Запослени има право:

на одговарајућу зараду, безбедност и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритет, достојанство личности, а 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 колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду.

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

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

Члан 32.

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

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

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

Члан 33.

Посебна заштита жене огледа се у :

- Праву на породилско одсуство
- право на скраћено радно време ради неге детета до 3 године живота, ако је детету, по мишљењу надлежног здравственог органа, неопходна нега, с обзиром на стања његовог здравља
- забрани ноћног и прековременог рада запослене за време трудноће или са дететом од 2 године живота.

Члан 34.

Запосленом – особи са инвалидитетом у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој способности.

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

Члан 35.

Послодавац може запосленима да уплаћује допунско пензијско и инвалидско осигурање у складу са финансијским могућностима.

VI ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 36.

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 организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 37.

Дискриминација из члана 36. овог уговора забрањена је у односу на:

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

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из става 1. овог члана колективног уговора ништаве су.

Члан 38.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 36. овог 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, у смислу Закона и става 1. овог члана, јесте 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 39.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба члана 36-38. овог Уговора лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца у складу са законом.

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ И ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

7.1. Права и обавезе

Члан 40.

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, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 41.

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

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

Члан 42.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

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

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;

2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. овог закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;

3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

4) ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 45.

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

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

7. 2. Послови са повећаним ризиком

Члан 46.

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

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

У погледу послова са повећаним ризиком примењују се одговарајуће законске одредбе, одредбе Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, овог Колективног уговора, Закона о безбедности и здрављу на раду и акта о процени ризика.

7. 3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 47.

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника за безбедност и здравље на раду из реда запослених, а чији мандат траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане на начин и под условима из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

7. 4. Одбор за безбедност и здравље

Члан 48.

Код послодавца се може формирати Одбор за безбедност и здравље на раду кога чине три представника запослених и два представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Мандат чланова одбора траје четири године.

Члан 49.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди и утврди права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду у складу са Законом и општим актом о безбедности и здравља на раду.

Члан 50.

Послодавац је дужан да годишње, у складу са Програмом пословања, обезбеди средства за превенцију радне инвалидности за најмање 10% запослених.

Члан 51.

На област безбедности и здравља на раду а што није посебно регулисано овим колективним уговором, примењују се прописи из ове области, Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и општа акта послодавца из области безбедности и здравља на раду.

7. 5. Осигурање запослених

Члан 52.

Послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор у складу са финансијским могућностима послодавца.

VIII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

8.1.Зарада

Члан 53.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- 3) других примања по основу радног односа у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

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

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

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

8.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 54.

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

- 1) основне зараде;
- 2) дела зараде за радни учинак;
- 3) увећане зараде.

8.3. Основна зарада и део зараде за радни учинак

Члан 55.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Основна зарада запосленог утврђује се у новчаном износу, на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова 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 у односу на обавезе, као и односа запосленог према радним обавезама, у складу са следећим критеријумима:

- Квалитет, тачност и благовременост извршавања послова
- Допринос тимском раду
- Радна дисциплина
- Радно искуство
- Други елементи

Радни учинак запосленог утврђује месечно директор на образложени предлог руководиоца запосленог. По основу радног учинка, у смислу овог члана основна зарада може да се увећа односно умањи највише до 20%.

Основна зарада запосленог утврђује се у новчаном износу, на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада се утврђује за пуно радно време и стандардни учинак. Основну зараду чини производ основице за обрачун основне зараде и коефицијента који изражава сложеност, одговорност, квалификацију и услове рада утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

О промени висине основице за обрачун основне зараде послодавац доноси посебну одлуку, уз сагласност општинског већа.

Услови за утврђивање основне зараде у складу са Правилником о организацији и систематизацији су:

- Квалификација потребна за обављање послова
- Сложеност врста посла
- И други посебни услови

Зарада запосленог за пуно радно време и стандардни не може бити нижа од минималне цене рада утврђене одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно одлуком Владе Републике Србије.

Члан 56.

Маса средстава за зараде утврђена је Програмом пословања послодавца у складу са Законом, на који сагласност даје Оснивач и надлежна министарства.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Детаљнији обрачун зарада разрађен је у Правилнику обрачуна зарада и накнада.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 57.

Коефицијент којим се множи вредност радног часа утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

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

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

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се овим колективним уговором, тако да је распон између најнижег и највишег коефицијента за обрачун и исплату зарада од 1 до 5.

Члан 58.

Зараде за пуно радно време и стандардни радни учинак утврђују се тако што се основна зарада за најједноставнији рад из овог уговора помножи следећим коефицијентима сложености послова, одговорности, услова рада и квалификација који су услов за рад на одређеним пословима и то:

Ред ни број	ПОСЛОВИ	КОЕФИЦИЈЕ НТ
1.	ДИРЕКТОР ЈАВНЕ СЛУЖБЕ/ОРГАНИЗАЦИЈЕ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ	4,8
2.	РУКОВОДИЛАЦ ЗА УПРАВЉАЊЕ ФИНАНСИЈАМА	3,8
3.	МЕНАѢР ЗА ОДНОСЕ СА ЈАВНОШЋУ	2,8
4.	АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИК	1,9
5.	КЊИГОВОЂА	2,2
6.	РЕФЕРЕНТ НАБАВКЕ	2
7.	КЊИГОВОДСТВЕНИ РЕФЕРЕНТ	1,7

8.	БЛАГАЈНИК	1,8
9.	СЛУЖБЕНИК ЗА РЕКЛАМАЦИЈЕ	1,8
10.	ЧИСТАЧ ПРОСТОРИЈА, КУРИР	1,2
11.	ТЕХНИЧАР ПРОИЗВОДЊЕ И ОДРЖАВАЊА МАШИНСКЕ МЕХАНИЗАЦИЈЕ	2,1
12.	МАГАЦИОНЕР	2
13.	ПОМОЋНИК АУТОМЕХАНИЧАРА	1,6
14.	МАНУЕЛНИ РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ОЗЕЛЕЊАВАЊА	1,7
15.	ЗИДАР	1,7
16.	ПОМОЋНИК ЗИДАРА	1,5
17.	ОПЕРАТЕР ГАСНИХ ПОСТРОЈЕЊА	2,2
18.	ДИМНИЧАР	1,5
19.	ЧИСТАЧ УЛИЦА	1,3
20.	ИНЖЕЊЕР ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА	2,1
21.	ВОЗАЧ КОМУНАЛНИХ ВОЗИЛА	1,7
22.	КОМУНАЛНИ РАДНИК НА ОДНОШЕЊУ СМЕЋА	1,4
23.	ШИНТЕР	1,5
24.	ОРГАНИЗАТОР ПОГРЕБА	1,8
25.	ПОГРЕБНИК	1,7
26.	ВОЗАЧ ПОГРЕБНОГ ВОЗИЛА	1,6
27.	ГРОБАР (ИНХУМАТОР)	1,4
28.	РУКОВОДИЛАЦ ЗА СНАБДЕВАЊЕ И ДИСТРИБУЦИЈУ	3,2
29.	ВОДОИНСТАЛАТЕР 1	1,9 – 2,2
30.	ВОДОИНСТАЛАТЕР 2	1,9
31.	ПОМОЋНИК ВОДОИНСТАЛАТЕРА	1,7
32.	ФЕКАЛИСТ	1,5
33.	КОНТРОЛОР ХЕМИЈСКИХ ПРОЦЕСА	1,8
34.	ОПЕРАТЕР УРЕЂАЈА ЗА ПРЕЧИШЋАВАЊЕ ВОДЕ	1,4
35.	РУКОВОДИЛАЦ ЗА РАЗВОЈ ПОСЛОВНИХ ПРОЦЕСА	2,2
36.	ЧИТАЧ БРОЈИЛА	1,2

Члан 59.

У уговору о раду у складу са овим колективним уговором за послове руковођења и по основу услова рада (у случају изложености буци, прашини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења, у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени, руковање штетним или отровним

материјама, као и у случају повећане опасности од повреде на раду, осим за директора, запосленима се могу утврдити додатни коефицијенти од 0,5 до 1,00.

Члан 60.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће најкасније у року од 30 дана приступити преговарању ради утврђивања нове основне зараде у периоду у коме се она примењује.

Члан 61.

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

8.4. Увећана зарада

Члан 62.

Основна зарада запосленог увећава се и то:

1. за рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан – 110% од основице;
2. за рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана) – 26% од основице;
3. за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена, најмање – 26% од основице;

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и колективним уговором.

Код утврђивања распореда запослених за рад на дан државног и верског празника, за рад ноћу, рад у смени, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада, тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

8.5. Учешће у добити

Члан 63.

Запослени имају право у учешће у добити предузећа, сходно одредбама овог колективног уговора, а по одлуци Надзорног одбора.

Из остварене добити могу се издвојити средства за награде запослених највише до 30 % од укупне остварене добити.

Члан 64.

По основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) 0,4%.

8.6. Минимална зарада

Члан 65.

Када дође до поремећаја у обављању делатности, недостатка средстава за исплату зарада због ненаплаћених потраживања, ванредних околности које изискују већа материјална улагања, ако оснивач није у могућности да додели средства, запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду, о чему послодавац доноси писмену одлуку.

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

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

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

8.7. Накнада зараде

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим колективним уговором код послодавца и уговором о раду, и то за време:

1. на дан празника који је нерадни дан;
2. коришћења годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства
4. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа.
5. за време стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца
6. за учешће на радно- производном, спортском такмичењу

Члан 67.

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

1. У висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

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

3. у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида или смањења обима рада до кога је дошло без кривике запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

4. у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља запослених.

5. Запослени који привремено одсуствује са рада због потврђене заразне болести КОВИД 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена заразна болест КОВИД 19 или наложена мера изолације или самоизолације, има право на накнаду зараде у висини од 100% основне зараде увећане за минули рад.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава послодавца;
- почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде зараде, а из средстава послодавца за преостали износ разлике.

Одсуство са рада из тачке 5. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) , извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом или адекватним КОВИД тестом."

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној Законом и овим колективним уговором.

8.8. Друга примања

Отпремнина при одласку у пензију

Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију, у висини три просечне зараде који је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца на дан исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Накнада трошкова

Члан 69.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим колективним уговором и уговором о раду, и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у земљи;

- за време provedeno на службеном путу у иностранству;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

Висина накнада трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се по радном дану запосленог у износу од 250,00 динара у нето износу.

- за регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину. Регрес ће се исплатити у два дела заједно са зарадом и то први део у првој половини календарске године, а други у другом делу календарске године. Годишњи износ регреса утврђен на овај начин увећава се за фиксни износ од 33.000 динара без пореза и доприноса.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 70.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог. За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова ноћења и превоза по приложеном рачуну. Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 71.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- за 12 часова проведених на службеном путу – цела дневница
- за време проведеном на службеном путовању дужем од 8, а краћем од 12 часова- пола дневнице.

Члан 72.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњени путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 73.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 74.

Запослени има право на солидарну помоћ 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 предвиђен 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. тачка 1. и 2. 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.

Члан 75.

Послодавац може обезбедити поклон деци запослених старости до 15 година, за Божић и Нову годину, као и запосленој жени за Дан жена, највише у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Јубиларна награда

Члан 76.

Запослени има право на јубиларну награду, и то:

за 10 година стажа осигурања код послодавца	0,5 просечне зараде запосленог на дан сплате
за 20 година стажа осигурања код послодавца	1 просечне зараде запосленог на дан исплате
за 30 година стажа осигурања код послодавца	1,5 просечне зараде запосленог, на дан сплате
за 40 година стажа осигурања код послодавца	2 просечне зараде запосленог, на дан исплате,

с тим да не може бити нижа од просечне зараде по запосленом код послодавца, односно просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Члан 77.

Остала давања

Ради обезбеђења кадрова, послодавац може дати стипендију учесницима и студентима средњих и виших школа и факултета, према својим потребама пословања и према својим могућностима. Стипендије из става 1. овог члана се одобравају према плану потребних кадрова и према условима утврђеним посебним актом послодавца.

Престанак потребе за радом запослених

Члан 78.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом одређеног броја запослених Надзорни одбор је дужан да донесе Програм вишка запослених.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши се применом следећих критеријума

1. Основни критеријум: резултати рада запосленог
2. Допунски критеријум: социјално економски положај

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висине укупне отпремнине на коју имају право по овом основу.

Члан 79.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленог по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- запосленом са инвалидитетом који је инвалидност стекао радом код тог послодавца
- Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- Родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем у смислу претходног става сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног или ванбрачног друга или је та помоћ нижа од 50 % минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 80.

Запосленима који представљају технолошки вишак, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Под зарадом из претходног става сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX ОБРАЧУН И ЕВИДЕНЦИЈА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ

Члан 81.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Члан 82.

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

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

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

Послодавац је дужан да устроји и води посебну евиденцију о прековременом раду на дневном нивоу.

Члан 83.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне судске пресуде, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажног судског решења и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

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 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 солидарно.

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор писменим решењем којим покреће поступак утврђивања штете.

Члан 85.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем директора, на основу пријаве било ког од запослених или трећих лица, корисника услуга.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито, 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 директору да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

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

Члан 86.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито 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. Саставни део решења је именовање комисије за утврђивање постојања штете и одговорности запосленог за причињену штету. Решење се доставља запосленом и члановима комисије.

Члан 87.

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

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

Члан 88.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, најкасније 30 дана од дана пријема решења о свом именовању, доставља образложени предлог директору да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или да се ослободи од одговорности.

На основу предлога Комисије директор доноси решење којим се утврђује постојање или непостојање одговорности запосленог.

Члан 89.

Решењем се запослени може обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету, или ако, у решењем утврђеном року, од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 90.

Директор може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог директору за делимично ослобађање од накнаде штете може поднети запослени који се за причињену штету терети.

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

Члан 91.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са позитивним законским одредбама који регулишу ову област.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 92.

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, односно која је већа од 100.000 РСД;
- 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 законског рока.

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

Овако одређено удаљење може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу законом.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 93.

Запосленом радни однос може престати у складу са законом односно наступањем раскидних разлога према одредбама закона, споразумом, на захтев запосленог, независно од воље запосленог и послодавца, отказом од стране послодавца.

У случају да запослени отказује уговор о раду, писмени отказ мора поднети најкасније 15 дана пре намераваног отказа.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен на казну затвора у трајању дужем од 6 месеци
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства и из осталих законом утврђених разлога.

Члан 94.

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, директор ће покренути поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Члан 95.

Ради утврђивања да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац је дужан да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његове рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

- 15 дана за послове за чије обављање се тражи 1. до 4. нивоа квалификација
- 30 дана за послове за чије обављање се тражи 4. и виши ниво квалификација

Ако запосленом из става 1. овог члана послодавац откаже уговор о раду из разлога неостваривања резултата рада, запослени има право да остане на раду још – отказни рок:

- 8 дана – ако има до 10 година стажа осигурања
- 15 дана – ако има од 10 до 20 година стажа осигурања
- 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања

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

Запослени може, у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини његове основне зараде увећане за минули рад.

ХІІІ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 96.

Запослени чини повреду радних обавеза у следећим случајевима:

- 1) ако неблаговремено, несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако незаконито располаже средствима послодавца,
- 6) ако је повредио прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материјала, као и у случају када је повредио прописе и није предузео мере ради заштите запослених, средстава рада и животне средине
- 7) ако је одао пословну тајну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом послодавца,
- 8) ако је фалсификовао новчана или друга документа послодавца,
- 9) ако је неоправдано изостао са посла три узастопна радна дана, 5 радних дана са прекидима у току једног месеца или 15 дана са прекидима у току једне календарске године,
- 10) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца односно непосредног руководиоца,
- 11) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом
- 12) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 13) 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;
- 14) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 15) ако је дао нетачне податке послодавцу који су од утицаја на доношење одлуке код послодавца,
- 16) 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;
- 17) ако омета другог запосленог у процесу рада којим се отежава извршавање његових радних обавеза,
- 18) ако даје нетачне податке о пословима које обавља
- 19) ако се неовлашћено послужује средствима повереним за извршавање послова
- 20) ако организује или покуша организовати политичку организацију код послодавца
- 21) ако неблаговремено или неистинито обавештава о пословању послодавца
- 22) ако намерно причини материјалну штету и новчану штету послодавцу, чињењем или нечињењем
- 23) ако изазива неред и/или учествује у тучи код послодавца
- 24) ако се недолично понаша према осталим запосленима
- 25) ако одбије потребну сарадњу са другим запосленима због личне нетрпљивости и других неоправданих разлога
- 26) ако одбије да се подвргне стручном оспособљавању на које га је упутио послодавац

- 27) ако одбије присуство организованим предавањима, обукама, курсевима или оспособљавањима, а која се односе на стицање нових знања од значаја за обављање послова
- 28) ако одбије да се подвргне претходном или периодичном лекарском прегледу као и ванредном лекарском прегледу на који га је упутио послодавац у току трајања опасности по живот и здравље запослених услед заразе (епидемије, пандемије)
- 29) ако одбије оспособљавање и проверу знања из области безбедности и здравља на раду и заштите од пожара
- 30) ако неоправдано одбије да изврши или није поступио по одлуци, налогу или упутству из безбедности и здравља на раду или из заштите од пожара, а које је донео послодавац односно лице за безбедност и здравље на раду и лице за заштиту од пожара.
- 31) ако није поступио по упутствима за безбедан рад
- 32) ако неоправдано одбије да обавља послове на које је распоређен, или неоправдано одбије да ради у другом месту рада или код другог послодавца
- 33) ако не достави исправе или податке на захтев послодавца
- 34) ако организује или покуша да организује верску секту или организацију код послодавца
- 35) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези да радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело
- 36) ако противзаконито присвоји или покуша да присвоји имовину послодавца или личну имовину других запослених
- 37) ако у року од шест месеци понови повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине због које му је изречена једна од мера.
- 38) ако се недолично, насилнички или увредљиво понаша према корисницима услуга јавне службе или запосленима;
- 39) ако саопштава поверљиве податке и информације о корисницима услуга јавне службе
- 40) ако користи права из радног односа супротно закону ради остваривања за себе или другог материјалне или друге користи;
- 41) ако није пријавио присвајања или покушај присвајања имовине послодавца

XIV НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 97.

Непоштовањем радне дисциплине сматра се:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада најмање три пута у току једног месеца;
- 2) несавесно чување списка или података послодавца без наступања штетних последица;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 5) ако не поштује правила струке, односно Правила пословног понашања запослених која је донео директор

б) одбијање да се подвргне одговарајућој анализи у овлашћеној здравственој установи, на коју га упути послодавац, ради утврђивања присуства алкохола у организму или провере одсуства на коме се запослени налази из разлога привремене спречености за рад

У случају да послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности у вези са учињеном повредом радне обавезе или са непоштовањем радне дисциплине може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;
- 2) умањење плате у висини од 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате;
- 3) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 10 дана.

Послодавац је дужан да запосленом пре покретања поступка достави писмено упозорење са разложима и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења да се на упозорење изјасни.

Упозорење садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за изјашњење.

Изрицање мера застарева у року од шест месеци од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од годину дана од дана учињене повреде.

Члан 98.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине покреће и води директор или лице које директор области.

Ради утврђивања чињеница, у поступку из става 1. овог члана по потреби се могу саслушати сведоци и изводити други докази.

Директор решењем одлучује о постојању повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине и изриче меру.

Решење обавезно садржи изреку, образложење и поуку о правном средству.

XV ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 99.

За време трајања радног односа, запосленом се може понудити измена уговорених услова рада у складу са законом.

Измена уговорених услова рада врши се анексом коме претходи понуда која садржи рок за изјашњење о понуди од осам радних дана и правне последице одбијања понуде.

XVI УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 100.

Запослени имају своје представнике у надзорном одбору.

Представници запослених у надзорном одбору предлагају се на начин утврђен статутом јавног предузећа.

Члан 101.

Синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа, са правом давања мишљења и предлога.

Члан 102.

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

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

Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и не ремети радну дисциплину.

Члан 103.

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

Члан 104.

Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених а нарочито о :

- плану пословања и реализацији плана пословања,
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаној добити и планираној расподели исте,
- структури остварених трошкова
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца,
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама уколико их има,
- плановима развоја предузећа,
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени,
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених,
- и другим питањима у складу са колективним уговором код послодавца.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 105.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- стручну, административну и техничку помоћ, обрачун и наплату чланарине,
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката под условом да то не ремети процес рада;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација (да користе огласне табле предузећа или да поставе своје огласне табле) и
- по потреби може да обезбеди финансијску подршку

- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и слично.

Члан 106.

Чланови одбора репрезентативне организације синдиката код послодавца имају право до 5 плаћених часова месечно ради обављања функција у синдикату.

Члан 107.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и слично, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката укључених у реализацију синдикалних активности везаних за рекреацију, касу узајамне помоћи и слично, омогући рад, у складу са правилима о раду синдикалне организације.

Представници организације синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа или да поставе своје огласне табле.

Члан 108.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу)

за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако поступа у складу са законом, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

XVII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 109.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 110.

Ако се код послодавца организује штрајк у складу са законом и другим прописима, послодавац је обавезан да донесе посебан акт о утврђивању минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, доноси послодавац у складу са законом и одредбама акта о оснивању предузећа.

Члан 111.

Послодавац појединачним решењем 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.

Послодавац је дужан да о утврђеном минимуму процеса рада обавести све кориснике преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 112.

Послодавац општим актом ближе утврђује посебне услове о остваривању минимума процеса рада и других права и обавеза послодавца и запослених за време штрајка.

Посебни услови о остваривању минимума процеса рада одређују најнижи степен у обављању послова у оквиру делатности.

Послодавац општим актом утврђује послове који се неопходно морају обављати у току штрајка.

XVIII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 113.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Члан 114.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 115.

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

Члан 116.

Овај уговор се закључује на период од три године од дана ступања на снагу.

Измене и допуне Уговора врши се на начин и по поступку за његово закључивање. Образложени предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна и подноси га другој уговорној страни у писменој форми.

Друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана од дана подношења предлога из става 3. овог члана изјасни о предлогу.

Члан 117.

Овај Уговор може се отказати у целости или делимично у случају када учесници не могу споразумно да реше одређено питање у вези примене, односно измене и допуне овог колективног уговора.

Отказ се доставља осталим учесницима у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа, учесници су дужни да у року од 15 дана од дана достављања отказа из става 2 овог члана отпочну преговарање ради решавања спорног питања.

У случају отказа овај уговор се примењује до решавања спорног питања а најдуже шест месеци од достављања отказа.

Члан 118.

За праћење примене одредби овог уговора надлежна је комисија коју формирају потписници овог уговора, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора, од којих један члан обавезно треба да буде дипломирани правник.

Чланови комисије бирају председника и заменика председника из састава Комисије.

Закључци донети на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодаваца.

Члан 119.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истека рока на који је овај уговор закључен.

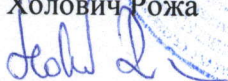
Припрему предлога Уговора врши комисија или радна група коју формирају потписници овог уговора.

Члан 120.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на Огласној табли ЈП „Комград” Бачка Топола.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈП „Комград” Бачка Топола од 01.07.2019. године, као и сви важећи Анекси (Анекс 1 од 02.09.2020.године под бројем 590 и Анекс 2 од 06.11.2020.године под бројем 787).

ЗА СИНДИКАТ
Председник синдиката
Холович Рожа



ЗА ОСНИВАЧА:
Председник Општине Бачка Топола
Сатмари Адриан



ЈП „Комград” Бачка Топола
Домањ Дулаш Диана



Датум: 25.09.2021.
Број: 36/2021