

На основу одредбе члана 240., 241. и 247. Закона о раду Репрезентативни синдикат Синдикална организација Јавног комуналног предузећа Чока, директор Јавног комуналног предузећа Чока и Председник општине Чока закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЧОКА

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

ПРЕДМЕТ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 1.

Овим Колективним уговором Јавног Комуналног Предузећа Чока се уређују права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, поступак измена и допуна Колективног уговора, међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Оснивач у смислу овог Колективног уговора је Скупштина Општине Чока.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је Јавно Комунално Предузеће Чока (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор (у даљем тексту: директор).

Запосленим у смислу овог Колективног уговора сматра се лице које је у складу са Законом и овим Колективним уговором засновало радни однос са послодавцем.

Репрезентативни синдикат у смислу овог Колективног уговора је Синдикална Организација ЈКП Чока (у даљем тексту: репрезентативни синдикат који је уписан у регистар и испуњава услове прописане законом).

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене у ЈКП Чока

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених законом и другим прописима.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона.

Члан 5.

Овај уговор обавезује послодавца, синдикате и све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора предузећа се уређују уговором у складу са законом.

Уговор о правима и обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор.

Члан 6.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором, и обезбеђује остварење права и обавеза запослених и синдиката по основу рада и у вези са радом код послодавца.

Члан 7.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује.

ОДНОС ЗАКОНА, ОПШТЕГ АКТА, ОВОГ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И ДРУГОГ ОПШТЕГ АКТА ПОСЛОДАВЦА И УГОВОРА О РАДУ

Члан 8.

Овај Колективни уговор и други општи акти послодавца и уговор о раду, не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Члан 8а.

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

Ништавост одредби уговора о раду утврђује се пред надлежним судом, а право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

ОСНОВНА ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ

Члан 9.

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

Члан 10.

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.

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

Одлуком Надзорног одбора послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити у пословној години.

Члан 11.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,

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

Члан 12.

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

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

РАДНИ ОДНОС

Члан 13

Директор одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене законом и актом послодавца о организацији и систематизацији послова.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други услови за раднатим пословима.

Општи акт из става 1. овог члана доноси директор предузећа.

Члан 14.

Одлуку о потреби за новим радницима доноси послодавац, када су испуњени следећи услови:

1. Да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, са описом послова и услова за рад на њему;
2. Да постоји слободно односно упражњено радно место;
3. Да постоји потреба за попуњавањем слободног односно упражњеног радног места;
4. Да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом пословања.
5. У осталим случајевима у складу са Законом;

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице кога овласти директор у складу са законом.

ПРИПРАВНИЦИ

Члан 15.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме ако је то као услов за рад на одређеним пословима у Правилником о систематизацији радних места.

Члан 16.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

- за приправнике са средњим образовањем у трајању од три и четири године - 6 месеци;
- за приправника са високим образовањем на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије) студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 9 месеци;
- за приправнике са високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и основним студијама у трајању од четири године - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 1. овог члана, уређује се уговором о раду,

Члан 17.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од 3 члана, коју именује послодавац, с тим што најмање један члан мора бити истог занимања и истог степена стручне спреме.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци - решењу о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору

РАДНО ВРЕМЕ

ПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 18.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, а не сме бити краће од 36 часова недељно.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац према потреби процеса рада и потреби организационих делова.

НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 19

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

СКРАЋЕНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 20.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду 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.

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 21.

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена поред случајева утврђених законом (услучају више силе, изненадног повећања обима посла) и у другим случајевима када је неопходно да се заврши посао који није планиран – прековремени рад, 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.

Прековремени рад, не може да траје дуже од 8 часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Одлуку о прековременом раду доноси директор или запослени коме су пренета овлашћења од директора.

РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 22.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Уколико природа посла и организација рада то захтева радну недељу и распоред радног времена као и почетак и завршетак радног времена директор може организовати и на други начин.

ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 23.

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

Одлуку о прераспodelи радног времена доноси директор.

Члан 24.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

НОЋНИ РАД

Члан 25.

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

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 26.

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

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 27.

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

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

Члан 28.

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

Члан 29.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор користи се по правилу недељом.

Ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити одмор у трајању од најмање 24 часова непрекидно у току наредне недеље.

ГОДИШЊИ ОДМОР

Стицање права на годишњи одмор

Члан 30.

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом осим у случају престанка радног

односа у складу са законом и одредбама овог Колективног уговора.

Дужина годишњег одмора

Члан 31.

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

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

- 1) **стажа осигурања - радно искуство**
 - на сваких 5 година стажа – 1 радни дан
- 2) **услови рада – 2 радна дана**
 - запослени који је распоређен на радном месту које је Актом о процени ризика дефинисано као радно место са повећаним ризиком
- 3) **инвалидност – 2 радна дана**
 - инвалиди рада2 радна дана
- 4) **социјалне и породичне прилике**
 - самохрани родитељ са дететом до 15 година живота.....2 радна дана
 - запослени који има троје и више деце до 15 година.....2 радна дана
- 5) **сложеност послова**
 - радно место за које је предвиђена висока стручна спрема.....5 радних дана
 - радно место за које је предвиђена виша стручна спрема.....4 радна дана
 - радно место за које је предвиђена четворогодишња средња стручна спрема или ВКВ.....3 радна дана
 - радно место за које је предвиђена средња стручна спрема у трајању од 3 године.....2 радна дана
 - остали послови1 радни дан.

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

Члан 32.

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

Члан 33.

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за

рад у смислу прописа о здравственом осигурању има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Сразмеран део годишњег одмора

Члан 34 .

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 31. овог Колективног уговора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 35.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 36

У зависности од потребе процеса и организације рада, директор или лице које овласти одлучују о времену коришћења годишњег одмора запослених уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, изузетно ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог ,решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

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

Накнаде штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 37 .

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 неискористионог годишњег одмора.

Ова наканда има карактер накнаде штете.

ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ (ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО)

Члан 38.

Директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство до **7 радних дана** у току календарске године у случају:

- 1) ступања у брак – **5 радних дана**,
- 2) рођења или усвајања детета – **5 радних дана**,
- 3) порођаја члана уже породице (дете запосленог и његов брачни друг) – **3 радна дана**,
- 4) 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**,
- 5) смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) – **5 радних дана**,
- 6) смрти члана шире породице (родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог) – **2 радна дана**
- 7) ступање у брак деце запосленог – **2 радна дана**
- 8) приликом вантелесне оплодње – **5 радних дана**
- 9) добровољног давања крви – **2 узастопна радна дана** рачунајући и дан давања крви,
- 10) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или вишом силом – **3 радна дана**,
- 11) селидба сопственог домаћинства – **3 радна дана**,
- 12) полагање стручног или другог испита – **2 радна дана**, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године,
- 13) учешћа на спортским или радно-производним такмичењима која организује синдикат – до **5 радних дана**,
- 14) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – **7 радних дана**.

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 39.

Директор или лице које он овласти може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) највише до 5 радних дана у случајевима:

- 1) неговању болесног члана уже породице – 5 радних дана,
- 2) смрти сродника – 1 радни дан,
- 3) обављање личних послова у месту становања – 1 радни дан,
- 4) и у другим оправданим случајевима уз услов да то не ремети процес и организацију рада – до 15 дана по одлуци директора, а преко 15 дана по одлуци Надзорног одбора.

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

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 40.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона ;
- 4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 41.

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

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

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

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

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

Члан 42.

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

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

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

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.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

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

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

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

Члан 43.

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

1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедности 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. Закона о безбедности и здрављу на раду, 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, у смислу члана 27. став 2. Закона о безбедности и здрављу на раду, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;

4) дуже од радног времена, односно 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 44.

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 и има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Члан 45.

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.

Члан 46.

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

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

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

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

Члан 47.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

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

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

Члан 48.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) директора или друго овлашћено лице;
- 2) лице за безбедност и здравља на раду;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката

Члан 49.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем за безбедност и здравља на раду;
- 5) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 6) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима

Члан 50.

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

Члан 51.

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

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

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

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

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

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

Члан 53.

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

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

Члан 54.

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

ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

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

Висину премије утврђује Надзорни одбор.

Члан 55а.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао запослени се сматра вишком у складу са Законом о раду и одредбама овог Колективног уговора.

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

ЗАРАДА

Члан 56.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, колективним уговором Јавног Комуналног Предузећа Чока, уговором о раду и Правилником о зарадама у ЈКП Чока.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 57.

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

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

ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ

Основна зарада

Члан 58.

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

Основна зарада запосленог одређује се на основу услова утврђених Правилником о зарадама запослених у ЈКП Чока потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду, а утврђује се на основу: вредности радног часа, коефицијента вредности посла и месечног фонда остварених часова рада запосленог.

Вредност радног часа утврђује се за цену рада за најједноставнији рад која одговара коефицијенту вредности посла 1 (један) а која не може бити нижа од минималне цене рада утврђене у складу са Законом.

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

Коефицијент вредности посла који запослени обавља утврђује се овим Колективним уговором на основу одредби и услова утврђених Правилником о систематизацији радних места у зависности од сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одређеним пословима.

Члан 59.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде за свако радно место код овог послодавца утврђују се по групама типичних радних места.

Прва група:

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и други најједноставнији послови из делатности. Радна места која припадају овој групи послова су:

- чистачица степеништа у стамбеним зградама
- радник на одржавању јавних и зелених површина

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **1,00– 1,20**.

Друга група:

Обухвата послове полуквалификованог запосленог као што су: чишћење и прање јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде, читавање мерних инструмената, припрему података за састављање евиденција и рачуна, доставу информација са терена, обавештавање потрошача и разношење рачуна и одржавања и чишћења пијачног простора. Радна места која припадају овој групи послова су:

- Инкасант – радник на наплати комуналних услуга

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **1,20 – 1,30**.

Трећа група:

Обухвата средње сложене послове запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада. Радна места која припадају овој групи послова су:

- Радник на одржавању комуналних објеката изношењу смећа и чишћењу септичких јама
- Димничар

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **1,27 – 1,40**.

Четврта група:

Обухвата средње сложене и разноврсне послове одговарајуће стручне спреме везане за припрему и извршавање послова рада укључујући и административно – техничке послове. Радна места која припадају овој групи послова су:

- водоинсталатер II групе
- возач – руковалац радном машином
- руковалац радном машином
- благајник
- књиговођа за обрачун зарада, обрачун пореза и фактуриста
- ликвидатор књиговођа погонског књиговодства
- административни радник и референт општих послова
- магационер
- књиговођа аналитичког књиговодства
- референт за послове контроле и анализе

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **1,33 – 1,50**.

Пета група:

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада. Радна места која припадају овој групи послова су:

- водоинсталатер I групе
- аутомеханичар и референт за техничку исправност возила
- радник на оджавању гасовода
- електричар
- књиговођа главне књиге и финансијског књиговодства
- набављач

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **1,47 – 1,60**.

Шеста група:

Обухвата сложене послове и специјализоване радње вршења контирања и ажурирања финансијске и друге документације као и друге сличне послове. Радна места која припадају овој групи послова су:

- погребни радник
- контиста и билансиста
- оператер - радник на одржавању објеката за транспорт и дистрибуцију гаса
- предрадник за уређење јавних и зелених површина

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **1,60 – 1,80**.

Седма група:

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативнo и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично у зависности од стручне спреме. Шеф производног погона, шефа

рачуноводства, погона водовода и канализационе мреже, директор сектора, директор функционалне целине, помоћник директора и заменика директора, као и други сродни послови. Радна места која припадају овој групи послова су:

- шеф рачуноводства
- шеф групе за водовод и канализацију
- шеф групе за гасовод
- шеф групе за уређење јавних површина
- референт за заштиту животне средине и уређење јавних површина
- сарадник за правне послове
- руководиоца опште и финансијске службе

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **2,00 – 2,40**.

Осма група:

Обухвата сложене послове више стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада и слично. Радна места која припадају овој групи послова су:

- технички руководиоца
- извршни директор

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону **2,50 – 2,60**.

Девета група:

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме и мастера, у процесу рада комуналних делатности као и најсложеније руководеће послове. Радна места која припадају овој групи послова су:

- инжењер дистрибуције

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у висини **2,80**.

Члан 60.

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

Члан 61.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде за свако радно место утврђују се овим Колективним уговором и Правилником о зарадама запослених у ЈКП Чока.

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

Члан 62.

Утврђивање коефицијента за нова радна места и измена постојећих коефицијената за до 10 % од укупног броја запослених врши се по скраћеном

поступку закључења Анекса Колективног уговора.

Уколико у случају из става 1. овог члана директор и синдикат у року од 30 дана од дана достављања предлога не постигну споразум, решење спора уговорне стране уступиће Надзорном одбору ЈКП Чока.

Члан 63.

Појединачна зарада се може увећати до 20 % (стимулација) или умањити до 15% (дестимулација) на основу резултата рада у складу са Законом о исплатама зарада у јавном сектору на основу следећих критеријума као што су:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла,
- однос према радним обавезама

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

Увећање зарада

Члан 64.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан **126%** од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, 26 % од основице;
3. за прековремени рад, 26% од основице;
4. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) најмање **0,4 %** (процената) од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника у смислу члана 147. Закона, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са Законом.

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

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду као што је увећање зараде по основу рада у сменама.

Основицу за обрачунавање зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, одредбама овог Колективног уговора, уговором о раду и Правилника о зарадама запослених у ЈКП Чока.

ЗАРАДА ПРИПРАВНИКА

Члан 65.

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

Члан 66.

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

МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 67.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време у складу са Законом и Посебним колективним уговором.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социоекономског савета основаног за територију Републике Србије а одлука о висини минималне цене рада објављује се у Службеном гласнику Републике Србије.

НАКНАДЕ ЗАРАДА

Члан 68.

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

1. коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства,
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни,
4. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено,
5. присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса плана синдиката или запосленог,
6. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,
7. учешће на раднопроизводном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва.
8. привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или привременом болешћу
9. Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене Законом у следећим случајевима: давања крви, ткива и других делова тела, присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана, стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба рада код послодавца и учешћа у радно – производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 69.

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

- у висини **70 %** просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом на раду и ван рада ако Законом није другачије регулисано.
- у висини **100 %** просечне зараде остварене у претходних 12 месеци ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, у случају малигних обољења, пандемија и COVID-а 19 у складу са важећом регулативом РС, са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, уколико то Законом није другачије одређено.

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **70 %** просечне зараде остварене у претходних 12 месеци стим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 71.

Запослени има право на накнаду зараде у висини **80 %** просечне зараде остварене у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов за даље обављање рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима у складу са Законом.

Члан 72.

Право на накнаду зараде у висини утврђеној у члану 70. има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених за време: чекања на премештај на друге послове, чекања на рад код другог послодавца, чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације, као и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације.

НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 73.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. трошкове превоза за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, уколико јавни превоз не саобраћа на некој релацији примењује се цена превозне карте сличне релације.
2. трошкове дневница за службена путовања у земљи и накнаду за исхрану у висини неопорезованог износа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене хотела

„А“ категорије;

3. теренски додатак ,као дневну накнаду трошкова запосленог за повећане трошкове рада и боравка на терену у висини од 3% просечне месечне зараде остварене у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
4. смештаја и исхране на терену ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без наканде у висини до износа рачуна за пун пансион у хотелу „А“ категорије;
5. запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима;
6. исхране у току рада у висини од **100,00 динара бруто** по радном дану;
7. Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину. Годишњи износ регреса, утврђен на овај начин увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара без пореза и доприноса. Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди одлуком Надзорног одбора.

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

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

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

ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 74.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. **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.
2. **Помоћ за погребне трошкове** у случају смрти члана уже породице а члановима породице у случају смрти запосленог до неопорезованог износа према приложеном рачуну. Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, родитељи и деца запосленог.
3. **Јубиларну награду запосленом** за 10, 20, 30 и 40 година непрекидног рада код послодавца у висини: за 10 год. радног стажа – 1 просечна зарада запосленог, за 20 год. радног стажа – 2 просечне зараде запосленог, за 30 год. радног стажа – 3 просечне зараде запосленог, за 40 год. радног стажа – 4 просечне зараде запосленог. Јубиларна награда запосленима за 5, 15, 25, 35, и 45 година

непрекидног рада код послодавца исплаћује се у висини од 1 просечне зараде запосленог.

4. **Пакетиће за Нову** годину деци запослених до 15 година старости у висини до неопорезивог износа по Закону којим се уређује порез на доходак грађана.
5. **Поклон честитку** запосленим женама за 8. март у висини коју утврђује директор, на предлог Синдиката до неопорезивог износа.

Под просечном зарадом сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Члан 75.

Радник и његови чланови породице (брачни друг и деца) имају право на солидарну помоћ за случај тешке болести и набавке помагала по налазу здравствене установе да су неопходна, највише до двоструког износа просечне зараде у ЈКП Чока у претходном месецу.

Радник има право и на помоћ у случају штете коју је претрпео због елементарне непогоде у зависности од финансијских могућности послодавца, без обавезе враћања.

Одлуку о висини новчане помоћи доноси директор на предлог Комисије за доделу помоћи у случају штете.

Комисију за доделу помоћи у случају штете именује директор.

Поступак се уређује посебним актом директора.

Члан 76.

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

ОБРАЧУН ЗАРАДЕ И НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 77.

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

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

Обрачун из претходног става овог члана 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 задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

ЕВИДЕНЦИЈА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ

Члан 78.

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

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

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

10. ЗАШТИТА ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ

Члан 79.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда или извршитеља, у случајевима утврђеним Законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и случајевима утврђеним Законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до висине одређене Законом.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 80.

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

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

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

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 81.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује директор или лице које он овласти на предлог Комисије коју именује.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана о наканди штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао штету трећем лицу а коју је послодавац надокнадио дужан је послодавцу надокнадити износ причињене штете.

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

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

Члан 84.

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

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

Члан 85.

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

Члан 86.

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

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

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

Члан 87.

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

Члан 88.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом

проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу исплати износ надокнађене штете.

Члан 89.

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 90.

Радни однос престаје:

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

Члан 91.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је по одредбама Закона, односно правоснажној одлуци суда, или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. услед стечаја, ликвидације или другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са Законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 92.

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

Пре потписивања споразума директор или лице које овласти је дужан да запосленог у писменој форми обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 93.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказни рок не може бити дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

Члан 94.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 40. овог Колективног уговора односно неплаћеног одсуства из члан 39. овог Колективног уговора.

Запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза, и то:

1. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;
2. одбијање запосленог да обавља послове на којима ради;
3. злоупотреба положаја и прекорачења датог овлашћења;
4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;
5. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
6. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину и то:

1. непријављивање повреде радне обавезе;
2. пропуштање информисања непосредног руководиоца и органа предузећа о упозорењима, налозима и одлукама инспекцијских органа;
3. забрана обављања послова из делатности овог предузећа (клаузула забране конкуренције сходно Закону о раду);
4. злоупотреба радне обавезе у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист или другом нанесе штета, прибављање материјалне користи, примање мита или поклона, осим уобичајених рекламних и празничних поклона у вези са радом;
5. проузроковање материјалне штете предузећу у висини већој од 10 % просечне зараде у ЈКП ;
6. проневера или крађа имовине предузећа у висини већој од 10 % просечне зараде у ЈКП или прикривање оштећења.
7. ометање једног или више радника у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

8. повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине;
9. неовлашћена послуга средстава предузећа која су раднику поверена за извршавање радних задатака;
10. долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада
11. нетачно уписивање стања бројила на водомеру и осталим мерним инструментима, нередовно читавање водомера и осталих мерних инструмената;
12. неношење или отуђење прописане заштитне одеће и обуће;
13. злоупотреба права коришћења боловања;
14. неоправдано и узастопно изостајање са рада 4 радна дана или неоправдано изостајање са рада 7 радних дана са прекидима у току године;
15. фалсификовање новчаних и других пословних докумената
16. одбијање подвргавању алкотеста или анализе крви
17. коришћење имовине, средстава рада, машина и возила за приватне потребе

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац о свом трошку ради утврђивања околности доласка на посао из става 3 тачке 13 овог и члана 179 Закона.

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

1. Ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1. до 5. Закона.
2. ако услед технолошких или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 95.

Директор може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 96.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 115. ст. II и III Закона, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Члан 97.

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

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у складу са Законом.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 98.

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

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

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

Отказни рок и новчана накнада

Члан 101.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 115. став I тачка 1. Закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок у трајању од:

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

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. Закона, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Остваривање и заштита права запослених

Члан 102.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује: директор послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које он овласти.

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

Заштита појединачних права

Члан 103.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Вишак запослених

Члан 104.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то најмање 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Члан 105.

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

Члан 106.

Синдикат из члана 154. Закона дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

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

Члан 107.

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

1. инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;
2. самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
3. родитељу са дететом са посебним потребама

Самохраним родитељем у смислу овог уговора 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 друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом

Члан 108.

Запосленом који представља вишак због технолошких, економских или организационих промена, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати отпремнину.

Висина отпремнине утврђује се у износу од једне трећине зараде за сваку годину

рада проведену код послодавца

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Синдикат запослених

Члан 109.

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

Члан 110.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 111.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 112.

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

Члан 113.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Техничко-просторни услови за обављање активности синдиката утврђују се колективним уговором или споразумом послодавца и синдиката.

Члан 114.

Председнику синдиката, као и члановима Одбора мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима које организује синдикат, конференцијама, конгресима и слично до 10 радних дана у календарској години.

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

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

Послодавац је дужан да омогући да се средства која запослени издвајају од

зараде на име синдикалне чланарине уплаћују на рачун организације синдиката.

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

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

Члан 115.

Споразумом Синдиката и послодавца уређује се, у складу са Законом, обезбеђење техничко-просторних услова, приступ подацима и информацијама и вршење административно техничких послова за потребе синдиката.

Члан 116.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања

Члан 117.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 211-213. Закона има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 118.

Запослени се обавезује да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођења штрајка у свему поступају сагласно Закону о штајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 119.

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

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

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

Примена колективног уговора

Члан 120.

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

Важење и отказ колективног уговора

Члан 121.

Овај Колективни уговор закључен је на три године.

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

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

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

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

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

Решавање спорова

Члан 122.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

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

Члан 123.

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 124.

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

Члан 125.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у службеном листу општине Чока.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Јавног Комуналног предузећа Чока број 1214 закључен дана 05.09.2018. године са својом изменом и допуном број 76 од дана 30.01.2020. године.

Члан 126.

Овај колективни уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника за његово закључивање

ДИРЕКТОР


Вукоман Матовић

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник


Мирјана Крстановић

ОСНИВАЧА

Председник општине Чока


Стана Бембер