

Н А Ц Р Т

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈП “ПИЈАЦА” ЛЕСКОВАЦ

2022.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13,75/14, 13/17-ОУС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење),

1. ЈП "ПИЈАЦА" Лесковац - коју заступа Директор Милан Стојковић,

2. Синдикална организација УГС Независност ЈП“ПИЈАЦА“ Лесковац – коју заступа Главна повереница Љубинка Станковић,

3. Скупштина града Лесковца - коју заступа Председник Скупштине града Лесковца, мр Александар Ђуровић,

закључују дана _____ године,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈП “П И Ј А Ц А” Лесковац

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈП “ПИЈАЦА” Лесковац (у даљем тексту: послодавац), поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи репрезентативног синдиката и послодавца (у даљем тексту: учесници колективног уговора), заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, престанак радног односа, остварење и заштита запослених, забрана конкуренције, накнада штете и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду (у даљем тексту Закон) и других позитивних законских прописа.

Члан 3.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Изузетно од одредбе става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се уређују елементи за утврђивање зараде не примењују се на директора.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који закључује директор и Надзорни одбор послодавца у складу са позитивним законским прописима.

Члан 4.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог колективног уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог колективног уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и опстанку послодавца.

Члан 5.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор решењем, или запослени, на кога је директор писаним путем пренео овлашћења у складу са законом.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

II. ПРАВА И ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду и друга примања, безбедности и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и поштовање достојанства личности, право на заштиту од дискриминације и злостављања на раду, право у случају привремене спречености за рад због болести, смањења и губитка радне способности, право на друге облике заштите, као и право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом, овим колективним уговором и другим актима послодавца.

ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 7.

Запослени је дужан да:

- савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- поштује организацију рада и пословања послодавца као и услове и правила рада послодавца, а у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
- се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба прецеса рада и увођење новог начина и организација рада, и
- друге обавезе у складу са законом и овим колективним уговором

ДУЖНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и да пружи обавештење о условима рада,

организацији рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здравља на раду.

- запосленом омогући обављање послова утврђеним уговором о раду,
- запосленом омогући да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада,
- затражи мишљење синдиката или представника запослених у случајевима утврђеним законом.

III. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

ПРАВИЛНИК О УНУТРАШЊОЈ ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор у складу са годишњим програмом пословања и посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Лице са којим се заснује радни однос за обављање одређених послова, мора испуњавати услове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова коју доноси директор предузећа уз сагласност Градоначелника града Лесковца.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, стручна звања и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима, а све у складу са позитивним законским прописима.

Директор је обавезан да репрезентативном синдикату достави Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

УГОВОР О РАДУ

Члан 10 .

Радни однос се заснива уговором о раду.

Садржина уговора о раду дефинисана је Законом.

Уговор о раду се закључује пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговором о раду може да се заснује радни однос на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се заснива радни однос, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања на које запослени има право, као и трајање дневног и недељног одмора утврђују се овим колективним уговором.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и овог колективног уговора.

СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 11.

Запослени ступа на рад даном потписивања уговора и од тада остварује права и обавезе из радног односа.

Члан 12.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако није спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије не договоре.

ПРОБНИ РАД

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци и то:

1. најдуже два месеца - за послове за чије се обављање тражи до III, IV и V степена стручне спреме,

2. најдуже четири месеца - за послове за чије се обављање тражи I степен основних студија – најмање у трогодишњем трајању (као и VI степен стручне спреме по ранијим прописима о образовању) и

3. најдуже шест месеци - за послове за чије се обављање тражи I или II степен академских или струковних студија – у најмање четворогодишњем трајању (VII степен стручне спреме).

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад са запосленим, директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време пробног рада и о томе поднети извештај.

Лица из става 4. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, који се траже за обављање послова запосленом на пробном раду.

Лица из става 4. овог члана дужна су да, у писаном облику, директору презентују извештај, односно своје мишљење о резултатима пробног рада запосленог, као и да исти доставе запосленом који се налази на пробном раду.

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради обављања одређених послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба као и у другим случајевима утврђеним законом.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује радни однос у случајевима и роковима предвиђеним Законом.

Радни однос на одређено време може да се заснује и у следећим случајевима:

1. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан, односно до његовог повратка; (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге функције и др.);

2. када за обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време (за сезонске послове најдуже 8 месеци);

3. у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад;

4. када се привремено повећа обим рада

5. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта.

6. са страним држављанином на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је дозвола издата.

СЕЗОНСКИ ПОСЛОВИ

Члан 15.

Сезонски послови се могу обављати у периоду када Предузеће има највећу активност, од маја до септембра.

РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 16.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, само ако лице испуњава услове за рад на тим пословима (послови са повећаним ризиком), а на основу претходних лекарских прегледа од стране овлашћених стручних организација.

Послови са повећаним ризиком утврђују се општим Актом о процени ризика код послодавца.

РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА ВАН ПРОСТОРИЈА ПОСЛОДАВЦА

Члан 17.

Уговором о раду може да се заснује радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у складу са законом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

РАДНИ ОДНОС СА ПРИПРАВНИКОМ

Члан 18.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, или са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж, 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 утврђено законом или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 19.

Приправнички стаж траје:

1 - на пословима за које се траже I, II и III степен студија (висока и виша стручна спрема), најдуже годину дана,

2 - на пословима за које се тражи средња стручна спрема, најдуже шест месеци, Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у висини 80% од основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа, у складу са Законом.

Уговором о раду може се утврдити обавеза приправника да полаже приправнички испит пред комисијом формираном од стране директора, а која је пратила рад приправника за време приправничког стажа.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни – приправнички испит.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање приправничког испита.

О полагању приправничког испита, комисија издаје уверење у року од 5 дана, од дана када је приправник полагао стручни испит.

Уверење из предходног става садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљава за самосталан рад, датум полагања, оцену о оспособљености и потпис чланова комисије

Директор својим решењем одређује начин полагања приправничког испита.

ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 20.

Услови за заснивање радног односа утврђени су Законом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

Директор може одлучити да избор и пријем лица у радни однос изврши путем објављивања јавног огласа.

Услови утврђени огласом морају бити идентични условима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Избор између пријављених кандидата врши директор.

Непосредно пре закључивања уговора о раду изабрани кандидат је дужан да послодавцу достави доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

На основу извршеног избора, директор са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

Права, дужности и обавезе запосленог и послодавца утврђени су Законом и овим колективним уговором.

IV. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају у складу са Законом.

Радни однос се заснива са пуним радним временом.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, са полчасовном дневном паузом која не може бити на почетку или завршетку радног времена.

Одлуке о раду са пуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременом раду, распореду радног времена, прерасподели радног времена и ноћном и сменском раду доноси директор у складу са Законом и овим колективним уговором.

РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 22.

Радна недеља у управи предузећа траје пет (5) радних дана по 8 часова дневно.

На пословима где је рад организован у сменама, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

Члан 23.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена за све запослене, утврђује послодавац одлуком, у складу са процесом рада.

Одлуку о распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор (или лице које он овласти).

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред.

У случају потребе посла услед наступања непредвидљивих околности директор (или лице које он овласти), је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најкасније у року од 48 часова од момента наступања околности.

ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 24.

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

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, и може трајати дуже од 6 месеци а најдуже 9 месеци.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време у периоду од 6 (шест) месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена.

Прерасподела радног времена може се увести за све запослене код послодавца, или за део процеса рада, и то у складу са одредбама Закона.

Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

О прерасподели радног времена послодавац је дужан да информисе запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би исти могли да остваре своја права по овом основу.

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

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Запослени који ради у прерасподели има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена урачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 25.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, изненадног смањења броја извршиоца и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Послодавац доноси одлуку о прековременом раду у складу са својим овлашћењима, ако Законом није другачије одређено.

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.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду за прековремени рад у висини утврђеној овим колективним уговором.

Члан 26.

На захтев директора, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева утврђених законом и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу,
2. ради замене изненада одсутног запосленог,
3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време,

4. да се изврше одређени послови и радни задаци, који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала,

5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе, и

6. у другим случајевима када то захтева процес рада.

Уколико рад дужи од пуног радног времена траје дуже од два часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући додатну паузу од 15 минута која се рачуна у радно време.

Труднице не могу радити дуже од пуног радног времена, као и запослени коме би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности такав рад могао да погорша здравствено стање.

Запослени родитељ са дететом до три године живота, самохрани родитељ са дететом предшколског узраста или са дететом усвојеником које је тежак инвалид и запослени који има дете или усвојеника са психофизичким сметњама у развоју, могу радити дуже од пуног радног времена само на основу њихове писане сагласности.

НОЋНИ РАД И РАД У СМЕНАМА

Члан 27.

Рад који се обавља у времену од 22.00 часа до 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован по сменама, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

ОДМОР

ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА

Члан 28

Запослени који ради најмање 8 часова дневно има право на одмор у току дневног рада, у трајању од најмање 30 минута.

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

Време одмора урачунава се у радно време.

ДНЕВНИ ОДМОР

Члан 29.

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

Запослени који ради у прерасподели има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 30.

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

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

ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 31.

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.

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

Члан 32.

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

По основу радног искуства

- 1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,
- 2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,
- 3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и
- 4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;

По основу стручне спреме

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - 5 радних дана,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
- 3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
- 4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

По основу услова рада

- 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и
- 2) за рад у сменама - 2 радна дана;

По основу социјалних и здравствених услова

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота за 2 радна дана
- родитељу са двоје и више деце до 14 година живота за 2 радна дана
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психо-физичком развоју за 2 радна дана
- инвалиду рада за 2 радна дана

Запослени 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 живота има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Годишњи одмор запосленог не може да траје дуже од 30 радних дана у календарској години.

Дужину годишњег одмора сваког запосленог појединачно евидентира и утврђује лице које по Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних места води радне односе, у складу са Законом и овим колективним уговором, а решење потписује директор.

Члан 33.

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

Уколико запослени користи годишњи одмор у два дела - први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 34.

Време коришћења годишњих одмора запослених утврђује се, по правилу, Планом коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину који доноси директор, или запослени на кога је директор пренео овлашћење.

Због природе и организације рада, запослени појединих организационих делова могу колективно користити годишњи одмор на основу одлуке директора.

Одлука из претходног става се истиче на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

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 непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде у протеклих 12 месеци.

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.

ОДСУСТВО

ПЛАЊЕНО ОДСУСТВО (ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ)

Члан 35.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у току календарске године, у случају:

1. ступања запосленог у брак - 5 радних дана,
2. склапање брака и порођај другог члана уже породице - 3 радна дана,
3. порођаја супруге или усвајања детета - 5 радних дана,
4. смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ) - 5 радних дана,
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 2 радна дана,

6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радних дана,
7. поласка детета у јаслице, обданиште, или основну школу - 1 радни дан,
8. због теже болести члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ)) - 5 радних дана,
9. добровољног давања крви - 2 радна дана рачунајући и дан давања крви,
10. вакцинисање против пандемијских болести – 3 радна дана рачунајући и дан вакцинисања,
11. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 3 радна дана,
12. учешћа на радно-производним или спортским такмичењима и сусретима која организују Синдикат или Послодавац - у дужини трајања такмичења,
13. за стручно усавршавање, полагање стручних испита, односно оспособљавање за потребе послодавца, по налогу послодавца до - 7 радних дана.
14. Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

За поновљене случајеве из става 1. тачке 2, 3, 4, 7, 8, 9. и 10. у току календарске године запослени има право на исти број дана плаћеног одсуства.

Уз захтев за коришћење одсуства из става 1. и 2. овог члана, запослени је дужан да прибави и приложи одговарајуће доказе, који потврђују постојање наведеног случаја.

Решење о плаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 36.

Запослени има право на одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до 5 радних дана у току календарске године, због личних и породичних потреба из претходног члана.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), на његов писани захтев, и уз услов да оно не ремети процес рада у следећим случајевима:

1. учешћа на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима, - до 30 календарских дана у току једне календарске године,
2. неговања тешко оболелог члана уже породице, - до 90 календарских дана у току једне календарске године, по оцени и предлогу надлежног здравственог органа,
3. бањског лечења запосленог о сопственом трошку, - до 30 календарских дана у току једне календарске године,

4. посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству, - до 60 календарских дана у току једне календарске године,
5. обављања неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити - до 90 календарских дана у току једне календарске године.

Захтев за одсуство из става 2. овог члана запослени је дужан да у писаном облику достави послодавцу најкасније на 30 дана пре дана одређеног за почетак коришћења неплаћеног одсуства.

У случајевима из става 1. и 2. овог члана, запосленом права и обавезе мирују, у складу са законом.

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 37.

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

1. Упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке сарадње,
2. Привременог упућивања на рад код другог послодавца у случајевима предвиђеним Законом
3. Избора, односно именовања на функцију у државном органу, јавном предузећу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
4. Издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.
5. Због одласка на одслужење, односно дослужење војног рока

Запослени коме мирују права и обавезе из претходног става, има права да се у року од 15 дана од дана престанка околности из претходног става, врати на рад код послодавца.

Уколико се запослени не јави и не врати на рад код послодавца, у року који је одређен у претходном ставу, послодавац ће му отказати уговор о раду.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 38.

Посебна права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези безбедности и здравља на раду утврдиће се посебним Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Правилник о безбедности и здрављу на раду доноси директор уз претходно прибављено мишљење одбора репрезентативних синдиката.

Члан 39.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са Законом и законским прописима којима се уређује област безбедности и здравља на раду.

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

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

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу належног 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.

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

Члан 40.

Послодавац у складу са законом ће примењивати позитивно правне прописе које дефинишу ову област.

ПРОФЕСИОНАЛНА ОБОЉЕЊА И ЗАШТИТА ИНВАЛИДА

Члан 41.

У случају наступања професионалних оболења или настанка инвалидитета код запосленог послодавац је дужан да заштити запосленог у складу са Законом, Правилником о безбедности и здрављу на раду, законом и прописима који регулишу област безбедности и заштите живота и здравља на раду и другим позитивним законским прописима из ових области.

ЗДРАВСТВЕНИ ПРЕГЛЕДИ

Члан 42.

Запослени који раде на пословима са повећаним ризиком морају се подвргнути и одазвати здравственом прегледу у складу са Актом о процени ризика код послодавца.

Трошкови прегледа из претходног става падају на терет послодавца.

Здравствене прегледе из става 1. врше надлежне и овлашћене институције.

Уколико се приликом периодичног лекарског прегледа установи да запослени не испуњава здравствене услове предвиђене за рад на пословима са повећаним ризиком, директор је дужан да таквог запосленог премести, распореди на друго одговарајуће место према школској спреми и радним способностима, све док траје привремена неспособност за рад.

У случају распоређивања из става 4. овог члана, запослени задржава зараду коју је остварио на пословима са повећаним ризиком, уколико је то за њега повољније.

Уколико је та неспособност трајна или код послодавца не постоји одговарајуће радно место, запослени се упућује на инвалидску комисију ради оцене радне способности.

До доношења правоснажног решења од стране инвалидске комисије, запослени остаје на пословима на којима је привремено распоређен.

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

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 43.

Послодавац је у обавези да поштује прописе о заштити материнства у складу са Законом и прописима који регулишу породилско одсуство, одсуство са рада због посебне неге детета или друге врсте заштите материнства.

ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ

Члан 44.

Уговор о раду може се закључити са лицем млађим од 18 година на начин и под условима како је то регулисано Законом.

ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Члан 45.

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 у складу са законом

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 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 који је овлашћен од стране директора складу са законским прописима који регулишу заштиту личних података.

VI. КОЛЕКТИВНО ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, од повреда на раду, професионалног оболења и оболења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете и то у трајању од 24 сата непрекидно.

Послодавац може да колективно осигура запослене за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац у складу са својим Програмом рада и пословања утврђује начин, износ и друге елементе за колективно осигурање запослених из става 1. и 2. овог члана.

VII. ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 47.

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

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

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

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 48.

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

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се састоји:

- 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 општим актом 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.

Члан 49.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак, и
- увећане зараде.

Основна зарада

Члан 50.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

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

Члан 51.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Коефицијенти послова

Члан 52.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, 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.

Коефицијенти послова зависе од: сложености, потребне стручне спреме, одговорности у раду и услова рада.

Коефицијенти послова одређују се по групама послова и то:

Прва група послова: Обухвата послове неквалификованог радника, који се обављају по једноставном поступку са једноставним средствима рада.

Коефицијенти за ову групу послова утврђује се у оквиру од 1,00 до 2,50.

Друга група послова : обухвата послове квалификованог радника који се обављају једноставни послови као и помоћни послови који служе квалитетном обављању основне делатности.

Типични послови за ову групу су следећи послови Радник на одржавању хигијене, Радник обезбеђења имовине и објеката, Уређивач пијачног реда кориника, Радник на одржавању и Главни мајстор службе техничког одржавања пијачног простора.

Коефицијенти за ову групу послова утврђује се у оквиру од 2,60 до 2,90.

Трећа група послова: Послови који захтевају одређени степен стручне специјализације процеса рад.

Типични послови за ову групу су следећи послови Административни радник, Референт процене вредности робе на Кванташкој пијаци и наплаћивач на зеленој пијаци, Инкасант на Кванташкој пијаци, Продавац у малопродајним објектима, Фактуриста – магационер, Административни радник – помоћник, Књиговођа, Ликвидатор, Референт за опште и кадровске послове, Технички секретар.

Коефицијенти за ову групу послова утврђује се у оквиру од 3,00 до 3,30.

Четврта група послова обухвата сложене послове запослених у производњи и пружању комуналних услуга укључујући и административно техничке послове, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одређени степен специјализације у процесу рада.

Типични послови за ову групу су следећи послови Референт обрачуна зараде и главни благајник, Пословођа на зеленој пијаци, Пословођа на Робној пијаци, Пословођа на кванташкој и сточној пијаци, Референт плана и анализе, наплате потраживања, Самостални комерцијални референт, Референт јавне набавке и уређења архиве, Референт корисничких услуга, Контролор, Референт контроле комуналног одржавања, Администратор контролор, Референт за инвестиције и развој, Самостални стручни сарадник за безбедност и здравље на раду.

Коефицијенти за ову групу послова утврђује се у оквиру од 3,40 до 3,80.

Пета група послове чија сложеност подразумева високи степен специјализације процеса рад.

Типични послови за ову групу су Шеф службе обезбеђења објеката, имовине, службе техничког одржавања и службе одржавања хигијене, Шеф малопродаје, Самостални референт за промет пољопривредних производа, Шеф корисничког сервиса, Ревизор контроле пијаца, Референт за правне послове, Шеф Кванташке и сточне пијаце, Шеф службе контроле.

Коефицијенти за ову групу послова утврђује се у оквиру од 3,90 до 4,40.

Шеста група послова обухвата сложене послове организације процеса рада и најсложеније руководеће послове.

Типични послови за ову групу су Шефови сектора, Помоћник Директора, Извршни Директор за правне, опште, комерцијалне, финансијско-рачуноводствене и послове контроле.

Коефицијенти за ову групу послова утврђује се у оквиру од 4,50 до 5,00.

Максимални распон коефицијената код послодавца утврђује се у односу 1 према 5.

Коефицијенти за одређивање цена радних места садрже у себи и увећање по основу рада у отежаним условима.

Коефицијент директора одређује Надзорни одбор у складу са чл. 3. ст. 2. овог колективног уговора, а у складу са позитивним законским прописима који регулишу ову област.

Директор Правилником утврђује коефицијенте за све послове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова, а у складу са овим колективним уговором.

За све послове наведене у колективном уговору директор Уговором о раду може увећати коефицијенте од 0,10 до 0,40.

Зарада за радни учинак

Члан 53.

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

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, највише до 5% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити за најмање 5% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Оцена резултата рада запосленог

Члан 53.

Основна зарада запосленог може да се увећа за најмање 5% ако постоје расположива средства у месецу у ком се исплаћује зарада, или умањи за најмање 5% у зависности од остварених резултата рада, односно радног учинка оствареног значајно изнад или испод стандардног, у складу са нормативима и стандардима или оценом резултата рада, полазећи од:

- квалитета и обима извршеног посла,
- тачности и благовремености у извршавању послова,
- савесности и прецизности у извршавању послова, и
- активног временаведеног на послу.

Оцену резултата, односно радни учинак запосленог, утврђује месечно послодавац на предлог непосредног руководиоца.

Непосредни руководиоца обавезан је да достави оцену резултата рада запосленом на увид.

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор.

На захтев Одбора репрезентативног синдиката, директор је дужан да преиспита дату оцену резултата рада за запосленог.

Групни стимуланс

Члан 54.

Директор може дати посебну оцену рада – групни стимуланс групи запослених или организационој целини, или појединцу у случају остваривања изванредних резултата рада или извршења радних обавеза у посебно утврђеном року или пре рока.

Стимулација из предходног става даваће се у новчаном износу у складу са чланом 53.

Увећана зарада

Члан 55.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан, основна зарада се увећава за 110%.
2. за рад ноћу, основна зарада се увећава за 26%.
3. за прековремени рад, основна зарада се увећава за 26%.

4. основна зарада се увећава за 0,4% по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад).

Увећање зараде из става 1. овог члана, утврђује се према заради коју је запослени остварио на основу цене рада, радног учинка и минулог рада.

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

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

МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 56.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца запосленима се може исплаћивати минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене, увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 57.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду који није дужи од од 6 месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатом прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима којима је распоређен.

Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

Члан 58.

Уколико послодавац по Финансијском извештају оствари добит у току пословне године, може обезбедити исплату зараде из добити запосленима а по основу њиховог доприноса пословном успеху послодавца.

Учешће запосленог у расподели добити сразмерно је учешћу његове годишње зараде по основу рада, без накнаде зарада, у укупном годишњем фонду зарада без накнада зарада, код послодавца.

IX. НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 59.

Запослени има право на друга примања по основу радног односа, која спадају у зараду запосленог, и то:

1. накнаду зараде,
2. регрес за годишњи одмор,
3. за исхрану у току рада (топли оброк),

НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 60.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора,
2. коришћење плаћеног одсуства,

3. одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни,
4. давања крви, ткива и других органа,
5. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа Привредне коморе и удружења послодавца, органа управљања и других органа код послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана - односно по позиву,
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца,
7. учешћа на радно-производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама и изложбама иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране синдиката или послодавца,
8. војне вежбе,
9. одазивања на позив државног органа,
10. обављање синдикалних активности, ако овим колективним уговором није другачије утврђено
11. за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља људи.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 61.

Право на накнаду зараде има запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања ради упућивања на рад код другог послодавца, за време чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације и доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављење преквалификације и доквалификације.

Време чекања и висину накнаде зараде у случајевима из члана 1. дефинише послодавац Програмом решавања вишка запослених а у складу са одредбама Закона који дефинишу област вишка запослених.

НАКНАДА ЗА ВРЕМЕ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 62.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
2. у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.
- 3.

НАКНАДА ЗА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 63.

У случају када је привремено престала потреба за радом запослених, (прекид рада до кога је дошло без кривице запосленог), запослени се може упутити на плаћено одсуство.

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

Члан 64.

Директор може запосленог упутити на привремено плаћено одсуство у једном од следећих случајева и то:

1. када је тренутно смањен обим послова послодавца или у појединим организационим целинама,
2. ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца,
3. ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време,
4. недостатка посла и необезбеђеног континуитета рада,
5. ако је, услед организационих промена или изменом Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији послова дошло до смањења броја извршиоца или укидања послова које је запослени обављао.

Члан 65.

Услед недовољног коришћења капацитета, недостатка посла и других поремећаја у пословању, запосленима се нуде и обезбеђују решења следећим редоследом:

1. упућивање на коришћење годишњег одмора,
2. упућивање на коришћење одсуства због прерасподеле радног времена,
3. упућивање на коришћење плаћеног одсуства,
4. упућивање на коришћење неплаћеног одсуства на захтев запослених.

РЕГРЕС ЗА ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 66.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

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.

Регрес за годишњи одмор исплаћује се у деловима као саставни део зараде а утврђује се само у оквиру одобрене масе средстава за зараде на основу програма пословања усвојеног од стране оснивача.

ТОПЛИ ОБРОК

Члан 67.

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

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима на месечном нивоу утврђује се у висини од 5% просечне зараде у

Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

СРЕДСТВА ЗА ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ

Члан 68.

Под зарадом запосленог сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде - бруто зараде на терет запосленог.

Послодавац је дужан да, на свој терет, обрачуна и исплати средства на име пореза и доприноса који се плаћају на зараду запосленог.

Послодавац је дужан да приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде, запосленом 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 4. 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 претходног става послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Рокови за исплату зарада

Члан 69.

Зарада запосленом исплаћује се одједном или у две рате. Уколико се зарада исплаћује одједном, исплаћује се најкасније до 30-тог у текућем месецу за предходни месец. Уколико се зарада исплаћује у два дела, исплата аконтације зараде врши се најкасније до 15-тог у текућем месецу за предходни месец а коначна исплата зараде најкасније 30-тог у текућем месецу за предходни месец.

ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 70.

Послодавац је дужан да исплати:

1. Отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности 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. Запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог) и накнаду трошкова погребних услуга породици запосленог у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге.
3. Запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења.
Отпремнина из тачке 1. став 1. овог члана по правилу исплаћује се са даном престанка радног односа.
4. Јубиларну награду за 10 година проведених у радном односу у предузећу а у висини од 1 нето зараде запосленог примљене у предходном месецу ; за 20 година проведених у радном односу у предузећу а у висини од 1,5 нето зараде

запосленог примљене у предходном месецу; за 30 година проведених у радном односу у предузећу а у висини од 2 нето зараде запосленог примљене у предходном месецу.

Запосленом се може исплатити солидарна помоћ у следећим случајевима:

1. Солидарну помоћ запосленом услед дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца), здравствене рехабилитације или наступања теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице, обављања хирушких интервенција на запосленом, за ортопедска помагала, хируршке интервенције у иностранству, дуже хоспитализације запосленог, у вредности до висине неопорезованог износа.

2. Послодавац може деци запосленог, до 10 година старости, да обезбеди поклоне за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа.

За исплату солидарне помоћи из тачке 1. овог члана запослени је дужан да приложи комплетну медицинску документацију, образложени захтев и мишљење репрезентативног синдиката, а на основу којих Надзорни одбор доноси одлуку о исплати и висини ове врсте солидарне помоћи.

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове, који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода и то:

1. Накнаду трошкова превоза свим запосленима ради доласка на рад и повратка са рада, у висини цене превозне месечне преплатне карте у јавном саобраћају, за релацију од места становања до места на коме запослени обавља посао – седиште послодавца.
 - Висина надокнаде утврђује се на основу месечне карте или на основу потврде превозника (који се бави јавним превозом) о цени месечне карте за превоз на релацији из става 1. овог члана. а највише до неопорезованог износа.
 - Уколико не постоји погодан организован градски саобраћај за све запослене, накнада трошкова се исплаћује запосленим у истом износу, највише до неопорезованог износа, а на основу одлуке директора предузећа.
 - О начину коришћења права на накнаду трошкова превоза запослени је у обавези да се изјасни најкасније до 25. у месецу за наредни месец.
 - Запослене који обављају послове на Кванташкој и сточној пијаци у Доњем Буниброду поред основних трошкова превоза, добијају и накнаду трошкова за број одласка на овој пијаци. Висина накнаде се обрачунава тако што се цена месечне карте за релацију Лесковац- Доњи Буниброд подели са бројем радних дана у месецу. Добијени резултат представља надокнаду за један одлазак на Кванташкој и сточној пијаци.
 - Запослени добијају надокнаду трошкова у висини сразмерног броја одласка на тој пијаци.
2. Накнаду трошкова за време проведено на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи), у висини до неопорезованог износа а ускладу са Правилником о службеним путовањима код послодавца.

Члан 72.

Право на накнаду трошкова превоза и право на накнаду за исхрану у току рада имају лица која су у радном односу.

Члан 73.

Послодавац може да обезбеди средства за финансирање учешћа запослених на спортским сусретима, културно – уметничким и другим манифестацијама које

организује репрезентативни синдикат, а на основу програма пословања предузећа под условом да је предходне године предузеће пословало позитивно.

Из средстава из става 1. овог члана финансирају се трошкови боравка на спортским сусретима, обезбеђење опреме, путни трошкови, улазнице и сл, а највише до неопорезованог износа.

Број учесника на манифестацијама из става 1. овог члана споразумно одређују одбор репрезентативног синдиката и директор за сваки случај понаособ.

X. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 74.

Потраживања запослених у случају стечајног поступка дефинисани су Законом и позитивним законским прописима којим се уређује стечајни поступак.

XI. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 75.

У случају промене послодавца примењују се одредбе Закона.

XII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 76.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективног уговора су дужни да поштују процедуру прописану законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припрема за приватизацију.

Висина отпремнине из става 1. исплаћује се запосленом на један од начина прописаним овим колективним уговором, повољнијем за запосленог.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, као вишку, запосленом исплати отпремнину у висини једне половине зараде запосленог, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца предходника у случају статусне промене и промене послодавца у случају члана 147. Закона о раду, као повезаних лица са послодавцем или на основу пет просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим уговором:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
- 2) допунски критеријуми: дужина радног стажа и социјално-економски положај запосленог.

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

Члан 77.

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.

XIII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 78.

Запослени не може да ради у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту забрана конкуренције)

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

Забрана конкуренције важи на територији града Лесковца.

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

XIV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 81.

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

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

Члан 84.

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

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

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

Члан 85.

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

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

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

Члан 86.

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

Члан 87.

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

XV. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 88.

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима предвиђеним Законом.

XVI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 89.

Измена уговора о раду и измена уговорених услова рада може се вршити у случајевима и на начин како је дефинисано Законом.

За време трајања радног односа, запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за које је засновао радни однос, ако то захтевају потребе процеса и организације рада, и то у једном од следећих случајева:

1. кад је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова,
2. ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених,
3. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима на којима има више извршилаца,

4. кад дође до промене у организацији и технологији рада,
 5. кад се трајније смањи обим посла код послодавца,
 6. кад се отворе нови послови у процесу рада,
 7. ради отклањања поремећених односа у процесу рада,
 8. кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада,
 9. замене одсутног запосленог.
 10. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са одредбама закона о раду којима се регулишу елементи зараде.
 11. у случају доношења новог Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији посла у предузећу.
 12. у другим случајевима утврђене законом
- Премештај запосленог у смислу става 2. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно Анексом уговора о раду.

XVII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 90.

Запосленом радни однос престаје у случајевима утврђеним Законом и то:

1. Истеком рока уговора о раду за који је заснован;
2. Кад запослени напуни 65 године живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени не споразумеју другачије;
3. Споразумом између запосленог и послодавца;
4. Отказом уговора о раду од стране запосленог или послодавца;
5. Смрћу запосленог и
6. У другим случајевима утврђеним законом.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НЕЗАВИСНО ОД ВОЉЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ВОЉЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 91.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним Законом, и то:

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

СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 92.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог, а у складу са законом

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 93.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

XVIII. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 94.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако за то постоје оправдани разлози, и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези сарадом
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, а који му је решењем одредио директор (као рок за мировање радног односа односно до датума који му је одређен као дан када мора ступити на рад)

ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 95.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом ако не поштује радне обавезе, и то:

1. ако 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. давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца,
6. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
7. наплате услуга мимо ценовника или испостављања нетачног износа рачуна,
8. непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања,
9. неизвршавања одлука и налога Директора или налога непосредног руководиоца,
10. непридржавања односно неспровођења одлука донетих од стране органа послодавца,
11. непридржавања императивних одредаба статута и општих аката послодавца и овог колективног уговора,
12. ускраћивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима
13. прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом послодавца, а на штету послодавца,
14. незаконитог располагања средствима,

15. одавања пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом,
16. ометања једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза,
17. фалсификовања новчаних и других докумената,
18. повреде радне обавезе која представља кривично дело,
19. наношење штете угледу предузећа,
20. набавка материјала и средства за рад на начин супротан Закону или актима предузећа,
21. коришћења саобраћајног средства без путног или радног налога, без километрисања или коришћења у приватне сврхе у току или ван радног времена,
22. неоправдано или узастопно изостајање са рада три радна дана или неоправдано изостајање са рада пет радних дана са прекидима у току године,
23. непоступање по писменом или усменом налогу последног руководиоца да одради посао из делатности предузећа чије неблаговремено извршавање може имати штетне последице за предузеће и због чега предузеће може одговорати због пропуста код надлежних органа,
24. непоступање по усменом позиву непосредног руководиоца да се одради хитан посао викендом (суботом и недељом) уколико исти нису организовани као редовни радни дани за тај организациони део предузећа,
25. неблаговремено попуњавање путних и радних налога за возила предузећа и предаје истих запосленом задуженом за контролу и обраду истих,
26. спавање на радном месту,
27. непоштовање писмених или усмених налога директора или последних руководиоца и неовлашћено скидања одлука, ређења обавештења, наредби, распореда рада и др. са огласних табли предузећа и цепања истих.

ПОВРЕДА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 96.

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

1. неоправдано одбијање да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца, помоћника директора и директора у складу са законом,
2. ако понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
3. давање нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
4. одбијање подвргавању оцени здравствене способности, ако ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као услов за рад утврђена посебна здравствена способност,
5. непријављивање одсуства због привремене спречености за рад, односно недостављање потврде лекара у року од три дана од наступања привремене спречености,
6. злоупотреба права на одсуство збор привремене спречености за рад,
7. пушење у затвореним радним и другим просторијама, где је то изричито забрањено,
8. неоправдано кашњење на рад или одлазак са и току рада без одобрења предпостављеног три пута у току месеца, када укупан број часова кашњења прелази 1 сат у току месеца;
9. неоправдано узастопно изостајање са рада три радна дана, или неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана за прекидима у току 12 месеци, рачунајући од првог изостанка,

10. нерегистровање радног времена у складу са Одлуком о радном времену,
11. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, као и употреба алкохола или других опојних средстава за време рада, утврђен у складу са актом којим се регулише поступак провере запослених на алкохол и психоактивне супстанце,
12. неношење службене одеће и обуће, односно личних заштитних средстава,
13. спавање на послу у току радног времена,
14. вређање или омаловажавање непосредног руководиоца, помоћника директора или директора, као и вређање или омаловажавање запослених од стране непосредног руководиоца или помоћника директора,
15. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза,
16. изазивање нереди или учествовање у тучи у Предузећу или на службеном путу,
17. обављање приватног посла за време рада,
18. замена запослених на радном месту, без одобрења непосредног руководиоца.

ПРОВЕРА ЗНАЊА, РАДНЕ СПОСОБНОСТИ И ПОНАШАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 97.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози за то које 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 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 или неплаћеног одсуства

Уколико послодавац сматра да запослени не остварује резултате рада или не показује потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководиоца запосленог може да предложи директору да покрене поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

По пријему предлога из става 1. овог члана, директор образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Члан 98.

Комисија коју образује директор за проверу знања и способности састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из претходног става образује се за сваки случај посебно.

Комисија је дужна да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Чланови комисије споразумно одређују председавајућег.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

1. увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
2. непосредним увидом у рад запосленог,
3. писаног образложења непосредног руководиоца запосленог,
4. узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,

5. тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично),
6. и на други погодан начин.

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је Директору.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања ни способности за обављање послова на које је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, Директор запосленом отказује уговор о раду.

ОПРАВДАНИ РАЗЛОЗИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 99.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престне потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
2. ако одбије закључење анекса уговора услед измене уговорних обавеза.

МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 100.

Послодавац може запосленом изрећи мере за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у складу са Законом.

Члан 101.

Ако повреда радне обавезе није учињена намерно или из грубе непажње, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, ако су наступиле теже штетне последице.

Теже штетне последице сматраће се да постоје у смислу става 1. овог члана, уколико дође до поремећаја у вршењу послова, онемогућавања или отежавања рада других запослених или на други начин изазивања поремећаја у процесу рада односно проузроковања штете за послодавца, односно ако је угрожено или могло бити угрожено здравље и безбедност људи.

Теже последице за запослене сматраће се да постоје уколико се нарушавају, ускраћују или штете запослени у погледу могућности остваривања права из рада.

Под штетом, сматра се штета која прелази износ основне зараде за најједноставнији посао (за коефицијент 1) за тај месец.

Оправдани разлози за отказ уговора о раду (осим оних који су дефинисани Законом) су и:

1. ако је запослени имао исправна средства и услове за рад, а није остварио одговарајући предвиђен или планиран резултат рада,
2. ако запослени није радио на другим пословима, а био је дужан да ради због трајног или привременог смањења обима посла које обавља по уговору о раду,
3. ако је запосленом био обезбеђен потребан материјал за рад и одговарајући услови рада, а није остварио одговарајући предвиђен или планиран резултат рада.

Под предвиђеним резултатима рада, за запосленог који, сматра се остваривање зараде у висини основне зараде послова које запослени обавља у складу са уговором о раду.

XIX. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА МЕРЕ

Члан 102.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају постојања разлога за изрицање мера или отказа уговора о раду поступи у складу са одредбама Закона о раду.

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 103.

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

Решење о отказу уговора о раду се доставља на начин и у роковима који су дефинисани Законом.

Члан 104.

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. 30 дана, ако је по уговору о раду обављао послове за које се тражи најмање VII степен стручне спреме, односно обављао послове руковођења,
2. 15 дана, ако је по уговору о раду обављао послове за које се тражи III, IV, V или VI степен стручне спреме или по уговору о раду обављао друге послове
3. 8 дана, ако је по уговору о раду обављао друге послове.

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

XX. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 105.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку у случајевима предвиђеним Законом.

Сва спорна питања између послодавца и запосленог, која настану поводом остваривања и заштите појединачних права и обавеза, могу се решавати споразумно.

Поступак споразумног решавања спорних питања покреће се захтевом запосленог.

Захтев за споразумно решавање спорног питања, запослени доставља послодавцу у року од 3 дана од дана достављања решења запосленом, односно од дана када је запослени сазнао за повреду права.

Директор и запослени, у року од 3 дана од дана покретања поступка за споразумно решавање спорног питања, одређују споразумно арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора или га одређују из именика арбитра, који води Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.

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 запослени мирује радни однос.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Уколико се у року из става 4. овог члана, споразумно не одреди арбитар, сматра се да поступак споразуног решавања спорног питања није успео.

На поступак споразуног решавања спорног питања и рад арбитра, сходно се примењују одредбе Закона, одребе позитивних законских прописа које се односе на индивидуалне радне спорове и прописи из области арбитраже.

XXI. РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 106.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

УГОВОР О ДЕЛУ

Члан 107.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор од делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла, на начин преко омладинских задруга или агенција за запошљавање.

XXII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања.

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.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од 8 дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 109.

Репрезентивност синдиката утврђује се на основу закона.

Члан 110.

Послодавац може да руководству репрезентативног синдиката обезбеди, без накнаде трошкова:

1. административно-техничке услове за рад, коришћење телефона, телефакса, машине за куцање и рачунање, рачунара, апарата за копирање и умножавање, за обављање послова везаних за основну синдикалну активност,
2. потребан радни простор од најмање 10 м²,
3. коришћење сале за састанке,
4. употребу возног парка за обављање својих активности,

5. огласни простор ради истицања обавештења и информација,
6. обрачун и наплату чланарине из зараде која се остварује по основу рада, обрачунава и наплаћује путем платних спискова, приликом сваке исплате зараде, као и осталих средстава према програму рада синдиката и уплату истих, на рачуне синдиката,
7. обраду завршног рачуна, материјално – финансијске активности синдиката и сл.

Члан 111.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката и овлашћени представници запослених, у смислу овог колективног уговора, су:

1. председник синдиката код послодавца,
2. чланови Одбора синдиката који мења председника синдиката у његовом одсуству а по овлашћењу председника синдиката

Овлашћени представник синдиката, односно овлашћени представник запослених који, у складу са Законом и овим колективним уговором, одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, има право на накнаду на начин како је то дефинисано Законом.

Члан 112.

Послодавац обезбеђује председнику репрезентативног синдиката, сразмерно броју чланова, плаћене часове рада месечно за обављање његових функција.

Председнику синдиката омогућују се одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, састанцима и конгресима, као и семинарима и саветовањима ради оспособљавања.

Члан 113.

Председник синдиката дужан је да пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности благовремено о томе обавести непосредног руководиоца који је дужан да води уреду евиденцију о коришћењу часова одсуства са рада председника синдиката ради обављања синдикалних активности..

Члан 114.

Председник синдиката за време обављања функције и шест месеци по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може да се распореди на друге послове, ако је то за њега неповољније, или да му се откаже уговор о раду, као вишку запослених без његове сагласности, или да се на други начин стави у неповољнији положај, под условом да показује потребана знања и способности на пословима која обавља у складу са Уговором о раду и остварује одговарајуће резултате рада.

Члан 115.

Управа, други органи и стручни радници послодавца, дужни су да у, оквиру својих овлашћења, пруже сву потребну помоћ, а нарочито стручну помоћ при обради појединих питања, а по захтеву Одбора репрезентативног синдиката.

Члан 116.

Послодавац може део финансијских средстава које приходује приликом продаје расходованих основних средстава уплатити Синдикату а у складу са позитивним законским прописима.

Одлуку о висини финансијских средства који ће уплатити синдикату из претходног става овог члана доноси Надзорни одбор.

XXIII. ОДНОСИ ИЗМЕЂУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ

СИНДИКАТА И ПОСЛОДАВЦА

Члан 117.

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца, успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Одбор репрезентативног синдиката и послодавац одредиће по 2 стална представника у Одбор за социјални дијалог.

Одбор за социјални дијалог, поред осталог, обавезан је да најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана за пословање послодавца, материјални и социјални положај запослених, као и међусобне односе Одбора репрезентативног синдиката и управе послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

Члан 118.

Одбор репрезентативног синдиката обавезан је да размотри све предлоге, сугестије, захтеве и мишљења достављена од органа управе послодавца и да о заузетим ставовима и разлозима евентуалног неприхватања обавести управу послодавца.

XXIV. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 119.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

Одлуку у ступању у штрајк и у штрајк упозорења доноси Одбор синдиката или већина запослених.

Одлука о ступању у штрајк, сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца, прихвати текст одлуке својим потписом.

Члан 120.

Право на штрајк запослених код послодавца у току сезоне може се остварити ако се испуне и посебни услови предвиђени Законом о штрајку.

Члан 121.

Садржина одлуке о штрајку прописана је Законом о штрајку.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране председника Синдиката, односно председника Штрајкачког одбора.

Члан 122.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или преко архиве достављањем директору одлуке о ступању у штрајк у роковима предвиђеним у Закону о штрајку.

Члан 123.

У случају да се сагласно закону, у време штрајка мора обезбедити минимум процеса рада, послови који се обављају у минимуму процеса рада, начин обављања тих послова и број запослених који обављају послове утврђују се споразумом између директора и Одбора репрезентативног синдиката.

Запослени код послодавца морају обезбедити минимум процеса рада које је за јавна предузећа утврдио основач, сходно одредбама Закона о штрајку.

Минимум процеса рада подразумева да се за време штрајка мора обезбедити обављање следећих послова:

1. обављање послова физичког обезбеђења и противпожарне заштите;
2. обављање послова пријема и отпремања материјала, робе и опреме;
3. обављање послова обрачуна и исплате зарада и послова платног промета;
4. обављање послова чијим би се прекидом довело до наступања знатне материјалне штете; и
5. други послови које сагласно одреде потписници овог колективног уговора.

XXVI. НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 124.

Колективни спорови који настану у поступку закључења колективног уговора, измена и допуна колективног уговора и примени колективног уговора обавезно се решавају мирењем и посредовањем.

Учесници овог колективног уговора су се споразумели да колективне спорове решавају сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

XXVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

Овај колективни уговор је закључен када га потпишу директор, председник репрезентативног синдиката и представник оснивача.

Члан 126.

Овај колективни уговор закључен је на период од три године.

У периоду од три године ни један од учесника колективног уговора не може једнострано отказати колективни уговор у целини или у појединим одредбама, сем у случају немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора.

Потписници овог колективног уговора споразумно утврђују, случај немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора, у року од 10 дана од дана дате иницијативе од стране једног од учесника.

Уколико се у року из става 3. овог члана не постигне споразум, учесници споразума су обавезни да спорно питање реше путем покретања поступка за мирно решавање колективног радног спора, сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Члан 127.

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

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 10 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

Члан 128.

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

Члан 129.

До доношења потребних Анекса овог колективног уговора и других општих аката, ради регулисања одређених питања, примењују се постојећи анекси и општа акта која су регулисала та питања.

Члан 130.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

Овај Колективни уговор је састављен у 5 истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, и још један који се налази у архиви послодавца, а по потреби може се направити потребан број копија верних оригиналу.

Члан 133.

Овај колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца.

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

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе одредбе Колективног уговора код послодавца ЈП «Пијаца»-Лесковац број 5403 од 30.11.2018. године.

ЗА ПОСЛОДАВЦА,
ЈП „ПИЈАЦА“ - Лесковац
ДИРЕКТОР
Милан Стојковић

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
УГС „НЕЗАВИСНОСТ“ - ЈП „Пијаца“ - Лесковац
ГЛАВНА ПОВЕРЕНИЦА
Љубинка Станковић

На основу Одлуке Скупштине Града Лесковца, бр. _____ од _____. године

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ ГРАДА ЛЕСКОВЦА,
мр Александар Ђуровић

Овај колективни уговор објављен је на огласној табли послодавца дана _____ године.

М.П.

Потврђује и оверава: