

ЈЕДИНСТВЕНА СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ВЛАДА

»СРБИЈАГАС«

Бр. 21-240/24

07.08.2024 год.

НОВИ САД

Јавно предузеће
"СРБИЈАГАС"
Нови Сад

Број 01-01-20 | 277

05 Број 11-7110/2024-3

~~07-08-2024~~ 20___ год.

07 AUG 2024 20___ год
БЕОГРАД, Немањина 11

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „СРБИЈАГАС“ НОВИ САД

--2024. године

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14,13/17-УС, 113/17, 95/18- Аутентично тумачење), репрезентативни синдикат у Јавном предузећу „Србијагас“ Јединствена синдикална организација „Србијагас“ за више послодаваца Нови Сад, коју заступа председник синдикалне организације, Јавно предузеће „Србијагас“ кога заступа директор и Влада Републике Србије (у даљем тексту: учесници колективног уговора), з а к љ у ч у ј у

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „СРБИЈАГАС“ НОВИ САД

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон): права, обавезе и одговорности запослених, права и обавезе Јавног предузећа „Србијагас“ (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника Уговора, поступак измена и допуна овог Уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим Уговором, примењују се одредбе закона, ратификоване међународне конвенције, други прописи и одговарајући акти Послодавца.

Члан 2.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Уговором, уговором о раду и одговарајућим актима Послодавца.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 3.

Поред општих услова предвиђених законом, лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

2. Уговор о раду

Члан 4.

Радни однос заснива се уговором о раду.
Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.
У име и за рачун Послодавца уговор о раду закључује директор или лице које он овласти.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 5. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 5.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду.

Поред елемената утврђених у ставу 1. овог члана, уговор о раду мора да садржи и друге елементе прописане Законом.

Уговором о раду назначиће се акт Послодавца којим се утврђују права запосленог у моменту закључења уговора о раду, а која нису наведена у ставу 1. овог члана.

Члан 6.

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада анексом уговора о раду у случајевима утврђеним законом.

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року утврђеном у ставу 2. овог члана.

3. Радни однос на одређено време

Члан 7.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 8.

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

Послодавац може утврдити послове са непуним радним временом под условом да постоји потреба за обављање послова у мањем обиму од пуног радног времена, а то је неопходно због организације и природе посла.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права на зараду, друга примања из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним посебним актом Послодавца.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

5. Приправници

Члан 9.

Радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, може да се заснује само ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом или Правилником.

Приправнички стаж се обавља сагласно посебном акту Послодавца о оспособљавању приправника за самосталан рад који траје:

- на пословима за које се захтева висока стручна спрема - 9 месеци;
- на пословима за које се захтева виша стручна спрема - 6 месеци;
- на пословима за које се захтева средња стручна спрема - 3 месеца.

Уговором о раду ближе ће се уредити обавеза приправника да полаже приправнички испит.

III. УПУЋИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАД У ИНОСТРАНСТВО

Члан 10.

Услови за упућивање запосленог на рад у иностранство уређују се посебним актом који доноси директор или лице које он овласти, у складу са Законом.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада, у складу са планом и програмом образовања.

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

Посебним актом, који доноси директор, уз мишљење репрезентативног синдиката, ближе се уређују права и обавезе запослених код Послодавца, у вези са свим облицима образовања, стручног оспособљавања и усавршавања.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

Финансијска средства за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених утврђују се годишњим Програмом пословања Послодавца.

V. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Пуно радно време

Члан 12.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Распоред, почетак и завршетак радног времена код Послодавца утврђује се полазећи од следећег:

- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;
- на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од пуног радног времена, рад се организује у сменама или прерасподелом радног времена.

Посебним актом, који доноси директор или лице које он овласти, ближе се уређује распоред, почетак, завршетак и прерасподела радног времена код Послодавца, у складу са Законом.

2. Скраћено радно време

Члан 13.

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

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе.

Синдикат може да покрене иницијативу за израду стручне анализе из става 2. овог члана.

3. Прековремени рад

Члан 14.

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

Надлежни руководиоца је дужан да изда запосленом писани налог о раду дужем од пуног радног времена, непосредно пре упућивања на рад, на основу којег се издаје одговарајуће решење, а ако није у могућности да изда писани налог, надлежни руководиоца може издати усмени налог на основу којег ће после издати одговарајуће решење.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 15.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења средстава за рад или радног времена као и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не може бити дуже од 40 часова недељно.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са Законом и овим Уговором.

Послодавац је обавезан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена, најмање десет дана пре реализације прерасподеле.

Оверу остварених часова за прерасподелу радног времена врши овлашћени руководиоца.

Запосленом који ради у прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеним Законом, при чему се мора поштовати право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 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, прерачунају у његово радно време (ако је то за запосленог повољније) 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.

5. Приправност

Члан 16.

У случају да запослени у току приправности проведе време у обављању послова по позиву Послодавца, такво време сматра се радним временом, за које запослени има право на увећану зараду утврђену Законом, овим Уговором и уговором о раду.

6. Годишњи одмор

Члан 17.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац на основу критеријума утврђених законом и овим Уговором, а на основу плана коришћења годишњих одмора.

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

критеријум по основу доприноса у раду:

- за допринос у раду по предлогу непосредног руководиоца - до 3 радна дана.

II критеријум по основу услова рада:

- запосленом који ради на нарочито тешким, по здравље штетним пословима за које је утврђено скраћено радно време и који има право на радни стаж са увећаним трајањем - 4 радна дана;

- за рад који се претежно обавља на отвореном простору, уз интензивно и стално физичко напрезање - 3 радна дана;

- за рад у условима када технолошки процес рада диктира темпо рада - 2 радна дана.

III критеријум по основу радног искуства:

- за сваких навршених пет година рада у радном односу: - 1 радни дан.

IV критеријум по основу нивоа квалификације утврђене за радно место:

- за I групу послова - 2 радна дана;

- за II групу послова - 3 радна дана;

- за III групу послова - 4 радна дана;

- за IV групу послова - 5 радних дана.

V остало:

- инвалиду рада и војном инвалиду - 3 радна дана;

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 2 радна дана;

- родитељу или усвојоцу са једним или више деце до 14 година живота - 2 радна дана;

- због тежег обољења запосленог на основу дијагнозе и мишљења лекара - 2 радна дана;
- због тежег обољења члана породичног домаћинства на основу дијагнозе и мишљења лекара - 1 радни дан.

Годишњи одмор по свим основама утврђеним овим чланом не може бити дужи од 30 радних дана, осим у случајевима утврђеним у члану 18. овог Уговора.

Члан 18.

Право на годишњи одмор у трајању до највише 35 радних дана према критеријумима из члана 17. овог Уговора имају:

- запослени који раде на пословима, односно радним местима са посебним условима рада утврђеним актом Послодавца,
- запослени са 30 година стажа осигурања и навршених 55 година живота,
- запослени млађи од 18 година живота.

Члан 19.

Годишњи одмор запослени може искористити једнократно или у два или више делова, с тим да, уколико се исти користи у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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.

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

Накнада из става 3. овог члана има карактер накнаде штете.

7. Плаћено одсуство

Члан 20.

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

- ступања запосленог у брак - 5 радних дана;
- ступања у брак члана уже породице - 2 радна дана;
- рођење детета - 3 радна дана;
- селидбе на подручју истог насељеног места - 2 радна дана;
- селидбе из једног у друго насељено место - 4 радна дана;

- због одласка на неопходне лекарске прегледе запосленог или члана уже породице - до 3 радна дана;
- због обављања неодложних имовинско-правних послова и других неодложних приватних обавеза - до 3 радна дана;
- због неге теже оболелог члана уже породице - 7 радних дана.

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

- смрти члана уже породице, родитеља, браће и сестара, усвојиоца, усвојеника, старатеља и другог лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим - 5 радних дана;
- смрти родитеља, браће и сестара брачног друга - 2 радна дана;
- по основу сваког добровољног давања крви, рачунајући и дан када се даје крв - 2 узастопна радна дана;
- добровољног давања ткива и органа - број дана по прописима здравствене установе;
- отклањање штетних последица на објекту за становање проузрокованих елементарном непогодом - до 10 радних дана;
- због упућивања запосленог на опоравак у циљу превенције радне инвалидности за време на које је упућен, односно упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако те трошкове сноси Послодавац или Синдикат за време које је упућен, једном у току календарске године - до 10 радних дана.

Запослени може да одсуствује са рада уз накнаду зараде, уз сагласност Послодавца, уколико то не ремети процес рада у следећим случајевима:

- учешће на спортским и културним такмичењима у организацији репрезентативног синдиката у земљи и иностранству - до 10 радних дана;
- због неге теже оболелог члана уже породице - до 30 радних дана;
- стручног усавршавања и оспособљавања запосленог ради потребе процеса рада код Послодавца и то за:
 - полагање испита на високошколској установи – по испиту - најмање 2 радна дана;
 - полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања - по испиту - најмање 2 радна дана;
 - полагање правосудног испита - најмање 15 радних дана;

- полагање испита на специјалистичким и постдипломским студијама - по испиту - најмање 2 радна дана;
- одбрану рада на постдипломским студијама - најмање 5 радних дана;
- одбрану докторске дисертације - најмање 5 радних дана.

8. Неплаћено одсуство

Члан 21.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до највише 60 радних дана, ако то потребе процеса рада дозвољавају, у складу са Законом и овим Уговором због неге теже оболелог члана уже породице, отклањања штетних последица на објекту за становање проузрокованих елементарном непогодом и у другим случајевима, које директор или лице које он овласти, оцени да су оправдани.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења неплаћеног одсуства.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом, овим Уговором или уговором о раду није другачије одређено.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 22.

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

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђују превентивне мере заштите живота и здравља запослених, у складу са посебним законом, другим прописом, овим Уговором и посебним актима о безбедности и здравља на раду.

Члан 23.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној форми за сва радна места, у радној средини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Послодавац је дужан да измени и допуни акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности или штетности и промене нивоа ризика у радном процесу, увођењем новог радног места и нове технологије и промене услова радне средине.

Акт о процени ризика Послодавац доноси уз претходно прибављено мишљење Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 24.

Послодавац је дужан да актом о процени ризика, на основу непристрасне оцене установе која обавља делатност медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радним местима са повећаним ризиком.

Члан 25.

Списак послова, односно радних места са повећаним ризиком, услови које запослени морају да испуњавају да би били распоређени на ове послове, односно радна места и списак средстава и опреме личне заштите, утврђују се актом о процени ризика који доноси директор.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите према прописима о безбедности и здравља на раду и стандардним техничким нормативима.

Члан 26.

За спровођење безбедности и заштите живота и здравља на раду одговорни су директор, руководиоци организационих делова, запослени писаним актом именовани за безбедност и здравље на раду.

Средства за спровођење програма мера и унапређења безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим Програмом пословања.

Послодавац је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење безбедности и здравља на раду на савременим принципима сагласно техничко-технолошким потребама.

Члан 27.

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 који ради на радним местима са повећаним ризиком, као и други запослени за које је предвиђен претходни и периодични лекарски преглед, дужни су да обаве лекарски преглед на који их упућује Послодавац.

Запослени је дужан да ради на радном месту са повећаним ризиком, на основу извештаја здравствене установе која обавља делатност медицине рада, којим се утврђује да је здравствено способан за рад на том радном месту.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 28.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља на раду, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту, као и средстава за рад.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере.

За време не обављања радне обавезе из става 2. овог члана запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

Члан 29.

Запослени млађи од 18 година, труднице и мајке са децом до три године живота не смеју радити на пословима са штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1. овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, Послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док ради на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, запосленом припада зарада за послове које је раније обављао на којима је утврђена опасност за живот и здравље, ако је то за њега повољније.

Члан 30.

Директор је дужан да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан рад и обезбеди услове за реализацију обуке безбедности и здравља на раду имовине и лица.

Обука и провера оспособљености запослених за спровођење мера безбедности и здравља на раду врши се у складу са законом.

Члан 31.

Запослени имају право да се непосредно упознају са предузетим мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на сваком радном месту, односно актом о процени ризика и да надлежном органу предлажу предузимање прописаних мера безбедности и здравља на раду.

О предузетим мерама по предлогу из става 1. овог члана, директор је дужан да у року од 15 дана обавести репрезентативни синдикат.

Директор је дужан да, на захтев представника запослених за здравље и безбедност на раду, омогући увид, у изворном облику, у све стручне налазе које сачине стручне установе, налазе и решења инспекцијских органа, а која се односе на безбедност и здравље на раду, у року од три дана од дана пријема наведених докумената.

Члан 32.

Ради праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених код Послодавца, које су предвиђене законом, овим уговором и актима о безбедности и здрављу на раду образује се Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 5 чланова, репрезентативни синдикат бира три члана из реда свих запослених, а директор два представника Послодавца.

Директор и репрезентативни синдикат дужни су да изаберу најмање по једног члана Одбора који су добри познаваоци области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси Пословник о раду и бира председника Одбора на конститутивној седници коју заказују заједно председник репрезентативног синдиката и директор.

Члан 33.

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију плана и програма које је донео, а посебно:

- остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- захтева од Послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност

- и здравље на раду;
- даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- захтева од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- захтева вршење инспекцијског надзора ако сматра да нису спроведене одговарајуће мере безбедности и здравља на раду;
- захтева да се упозна са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада од стране Послодавца;
- захтева да се упозна са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца;
- захтева да се упозна о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље од стране Послодавца.

Послодавац је дужан да Одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са техничко-просторним и финансијским могућностима.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај Послодавцу и репрезентативном синдикату.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора и да о свом ставу извести Одбор.

Осигурање запослених

Члан 34.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, инвалидитета, последица незгоде и дневне накнаде, односно болничког лечења.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

Послодавац може да, до неопорезивог износа утврђеног законом који уређује порез на доходак грађана, на свој терет, додатно осигура запослене по основу допунског добровољног пензијског осигурања код друштва за управљање добровољним пензионим фондом које је регистровано на територији Републике Србије.

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

Средства из става 1, 2, 3. и 4. овог члана планирају се у оквиру средстава одобрених годишњим Програмом пословања Послодавца.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативног синдиката код Послодавца о премијама, односно полисама осигурања из става 1, 2, 3. и 4. овог члана.

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 35.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зараду запосленог у смислу става 1. чини:

1. зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
2. зарада по основу доприноса пословном успеху Послодавца,
3. друга примања по основу радног односа, у складу са законом овим Уговором и уговором о раду.

Под зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 36.

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

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде.

Члан 37.

Основну зараду, у смислу овог Уговора, чини производ основице за утврђивање основне зараде на бази просечног месечног фонда часова од 174 часа (у даљем тексту: основица) и коефицијента посла.

Члан 38.

Коефицијент послова које запослени обавља зависи од нивоа квалификација, односно образовања, сложености послова, одговорности и услова рада.

Сви послови су груписани у четири групе:

<i>Група послова</i>	<i>Најнижи</i>	<i>Највиши</i>
I група	2,01	2,81
II група	2,81	4,85
III група	3,60	6,11
IV група	4,23	9,51
IVA група	12,86	17,86

Групу послова IVA обављају запослени који чине пословодство.

За сваку групу послова, у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се најнижи и највиши коефицијент који се налазе у прилогу 1. и чини саставни део овог Уговора.

Услови рада који се односе на: рад на терену, рад у сменама, приправност и други послови штетни по здравље запослених вредновани су у коефицијентима.

У складу са одредбама става 2. и 4. овог члана Послодавац и репрезентативни синдикат разрађује коефицијенте за све послове код Послодавца у року утврђеним овим Уговором.

Члан 39.

Правилник који доноси директор утврђује унутрашњу организацију предузећа, врсту послова, врсту и ниво квалификација, односно образовања и друге посебне услове за рад на тим пословима.

Основна зарада запосленог уговара се уговором о раду сагласно елементима из члана 37. и 38. овог Уговора.

Изузетно, директор може уговором о раду да уговори основну зараду у већем износу од основне зараде, највише за 1% укупно запослених, а у оквиру масе средстава утврђене Програмом пословања у износу до 50% основне зараде за послове на које је запослени распоређен.

Члан 40.

Зарада директора утврђује се одлуком Надзорног одбора Послодавца којом се одређује и начин утврђивања и обрачуна зараде у складу са законом и Програмом пословања.

Члан 41.

Годишња маса средстава за зараде планира се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Основица за утврђивање основне зараде износи 21.873,50 динара почев од обрачуна за зараде за јануар 2024. године.

Уколико се у току календарске године битно промене околности на основу којих је утврђена основица, Синдикат и Послодавац ће споразумно утврдити предлог нове основице и дужни су да у року од 15 дана од дана утврђивања предлога нове вредности покрену код оснивача иницијативу за измену и допуну овог Колективног уговора.

Члан 42.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу стандарда и норматива за резултате који се могу егзактно мерити, односно на основу оцене резултата рада.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада које утврђује директор по предлогу надлежног руководиоца, основна зарада запосленог који оствари радни учинак изнад стандардног може се увећати до 10%, а основна зарада запосленог чији је радни учинак испод стандардног може се умањити до 10%.

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

- оствари већи обим радних задатака од планираних;
- обави послове изнад стандардног квалитета;
- обави послове пре рока;
- оствари веће резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитативном одржавању погонске спремности постројења;
- оствари боље резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима, уз редовно обављање својих послова, обави послове који други запослени није могао у року и квалитетно да изврши.

Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак од стандардног ако:

- током месеца оствари мањи обим послова од планираних;
- поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је испод стандардног за ту врсту послова;
- део послова не обави у року.

Утврђивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

Оцењивање обима рада врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
- обима искоришћеног радног времена;
- временаведеног на раду.

Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије и издатих налога;
- сложености извршених послова;
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;
- поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- рационалног ангажовања запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- пословног односа према корисницима услуга;
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду.

Члан 43.

Зарада приправника утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које закључује уговор о раду.

Члан 44.

Исплата зарада врши се у два дела. Први део исплаћује се до 25. у месецу за текући месец у висини до 60% од исплаћене зараде код Послодавца у последњем месецу за који је извршен коначан обрачун, а други део се исплаћује до 10. у месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 45.

Основна зарада запосленог из члана 37. овог Уговора увећава се:

- | | |
|---|------------|
| - за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу | - за 0,4%; |
| - за рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадни дан | - за 150%; |
| - за рад ноћу (рад који се обавља у времену од 22-06 часова) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде | - за 45%; |
| - за прековремени рад | - за 45%; |
| - за рад на дан недељног одмора | - за 15%. |

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат увећања једнак је збиру процената увећања по сваком од основа.

3. Накнада зараде

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

1. државног и верског празника за који је законом прописано да се не ради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника, у складу са законом,
2. коришћења годишњег одмора,
3. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа,
4. коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени овим Уговором.

Запослени има право на накнаду зараде у висини из става 1. овог члана и у следећим случајевима:

- присуствовања овлашћених представника синдиката седницама органа; синдиката и савеза синдиката, осим седницама синдиката код Послодавца, када се сматра да је на раду;
- за одлазак на систематске и специјалистичке прегледе на које Послодавац упућује запослене;
- због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима утврђеним законом и овим Уговором;
- непостојања одговарајућег посла на који може бити распоређена запослена за време трудноће и запослена која доји дете;
- ако запослени одбије да ради због неспроведених прописаних мера заштите на раду, а у складу са прописима који уређују безбедност и здравље на раду.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде услед прекида рада без кривице запосленог у висини од 85% просечне зараде у претходних 12 месеци, а најдуже 45 радних дана у календарској години, у складу са Законом.

Члан 48.

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

- ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 75% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила спреченост за рад, с тим да та накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или канцерогеним обољењем, накнада износи 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да та накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- ако је привремена спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, накнада износи 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад.

Одсуство са рада из разлога предвиђеног у ставу 1. алинеја 3. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу

прелажења државне границе) или извештајем лекара о привременој спречености за рад у складу са законом.

Члан 49.

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

- ако је привремена спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, накнада износи 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад.

Накнаду зараде из става 1. овог члана, почев од 31. дана одсуства са рада, Послодавац исплаћује истовремено за исплатом зараде запосленима, с тим што рефундира средства од Фонда за здравствено осигурање до законом прописаног износа накнаде зараде, а преостали износ разлике до 100% основа за накнаду зараде Послодавац исплаћује из својих средстава.

Одсуство са рада из разлога предвиђеног у ставу 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе) или извештајем лекара о привременој спречености за рад у складу са законом.

4. Учешће запосленог у добити

Члан 50.

Запослени има право на учешћу у делу добити остварене по годишњем финансијском извештају Послодавца у складу законом, одлуком надлежног органа донетој уз сагласност оснивача.

Учешће запослених у делу добити оствареној у пословној години у висини до 10% од добити коју распооређује Послодавац.

Учешће запосленог у расподели дела добити оствареној у пословној години, на коју запослени одлуком имају право, сразмерно је учешћу његове зараде у годишњем фонду зарада у предузећу.

5. Накнада трошкова

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади следеће трошкове:

1. трошкове превоза у јавном саобраћају, ради одласка на рад и повратка са рада, у висини од 100% цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи, на основу налога за службено путовање, накнаду за исхрану на службеном путу (у даљем тексту: дневница) у висини 3% од просечне месечне зар аде код Послодавца, остварене у претходном месецу, као и путне трошкове и трошкове ноћења, осим ноћења у хотелу "де лукс" категорије, према приложеном рачуну.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка до часа повратка са службеног путовања. Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању;

3. за време provedeno на службеном путу у иностранству, на основу налога за службено путовање, у износу и под условима утврђеним прописима који се односе на државну управу;
4. запослени коме је у налогу за службени пут одобрено да у службене сврхе приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, има право на накнаду трошкова у висини 0,25 цене литра погонског горива возила које користи по пређеном километру;
5. накнаду за исхрану у току рада у висини 0,95 основице, остварене у месецу за који се врши исплата, уколико послодавац није обезбедио исхрану на одговарајући други начин. Уколико је послодавац обезбедио исхрану на одговарајући други начин, она се изражава у новчаном износу и у висини утврђеној у овој тачки;
6. 1/12 регреса месечно за коришћење годишњег одмора у висини 0,25 основице, остварене у месецу за који се врши исплата;
7. накнаду трошкова за одвојени живот од породице, у трајању од најмање 30 дана непрекидно. у износу од 45% просечне месечне зараде по запосленом код Послодавца, остварене у месецу који претходи месецу за који се врши исплата. Право на накнаду из ове тачке има запослени који је због потреба процеса рада упућен у друго место рада, под условом: да живи одвојено од уже породице (брачни друг и деца), да му у другом месту рада није решено стамбено питање за чланове уже породице, као и да због удаљености места рада не може свакодневно да се враћа у место сталног боравка.

6. Друга примања

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини три зараде коју би остварио за пун фонд сати за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца, за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине, односно нижа од три просечне зараде Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти брачног друга, деце, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, до висине просечне зараде Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом;
4. деци запослених до десет година живота пригодан пакетић за Нову годину, у вредности неопорезивог износа који је утврђен законом којим се уређује порез на доходак грађана. Право на пакетић имају и деца умрлих запослених.

Послодавац може да у складу са финансијским могућностима обезбеди поклон запосленим женама за 8. март – дан жена, у износу до 10 000 динара.

Члан 53.

Послодавац је дужан запосленом да обезбеди:

1. солидарну једнократну помоћ породици у случају да је смрт запосленог наступила као последица несреће на послу, као и последице професионалног обољења, у висини пет просечних зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата помоћи, а за случај природне смрти у висини три просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата помоћи;
2. солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности у висини до једне просечне месечне зараде код Послодавца, у току календарске године по основу набавке лекова, накнаде трошкова лечења и ортопедских помагала;
3. солидарну помоћ у висини до једне просечне зараде код Послодавца због уништења или оштећења објекта за становање запосленог услед елементарних и других ванредних догађаја, ако је чињенично стање настанка и узрока уништења или оштећења објекта за становање запосленог утврђено и процена висине штете извршена од стране надлежног органа;
4. финансијску помоћ деци погинулих или умрлих запослених, и то:
 - за децу предшколског узраста у висини 0,60 основице.
5. стипендију током редовног школовања деци погинулих или умрлих запослених, и то:
 - за школовање у основној школи у висини 0,80 основице;
 - за школовање у средњој школи у висини вредности основице;
 - за школовање у вишој школи или на факултету (за време редовног школовања по програму више школе односно факултета, а најдуже до 26 година старости) у висини 1,20 основице.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2. сматра се брачни друг запосленог ако је незапослен и живи у заједничком породичном домаћинству и дете до 26. година.

Финансијска помоћ, односно стипендија из става 1. тачка 4. и 5. овог члана исплаћује се месечно на основу основице за претходни месец, у односу на месец у ком се врши исплата.

Право из става 1. тачка 2. овог члана може се остварити на основу приложене медицинске документације и мишљења надлежних органа, која се не могу обезбедити на основу обавезног здравственог осигурања или ако уопште нема могућности за њихову набавку.

Послодавац може запосленом да обезбеди:

1. солидарну помоћ запосленом, у висини до 50 % просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате, на име погребних трошкова у случају смрти родитеља или усвојиоца запосленог,
2. солидарну помоћ запосленом за рођење сваког детета и/или усвајање детета, у висини просечне зараде у Републици Србији у месецу који претходи месецу исплате.

8. Јубиларна награда

Члан 54.

За непрекидне године рада у радном односу код Послодавца и његових правних претходника, запосленом припада по основу јубиларне награде:

- за 10 година - једна зарада;

- за 20 година - две зараде;
- за 30 година - три зараде;
- за 35 година - три и по зараде и
- за 40 година - три и по зараде.

Исплата јубиларне награде из става 1. овог члана врши се запосленом са коначном обрачунатом зарадом/накнадом за месец у коме је запослени испунио услов за стицање права из става 1. овог члана.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се остварена просечна зарада код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

9. Остала примања

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди једном годишње зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Враћање зајма врши се у једнаким месечним или полумесечним ратама, обуставом рате од зараде и накнаде зараде запосленог.

VIII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 56.

Забрана конкуренције, утврђена уговором о раду у складу са законом, важи у земљи и у иностранству, зависно од врсте посла на који се забрана однос

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 57.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу у складу са законом и овим 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 накнађују у једнаким деловима.

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

Члан 58.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује комисија коју за сваки појединачни случај образује директор или лице које он овласти.

Директор, или лице које он овласти покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана директор или лице које он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности да накнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету утврђује се начин и рок за накнаду штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који је на 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 59.

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.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор, или лице које он овласти, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету као и висину штете.

На основу предлога комисије из става 2. овог члана директор, или лице које он овласти, доноси решење којим се обавезује да накнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

Ако се накнада штете не оствари у смислу ст. 2. и 3. овог члана, запослени може своје право остваривати код надлежног суда.

Х. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказ од стране послодавца

Члан 60.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Послодавца у складу са Законом, овим Уговором и уговором о раду.

Члан 61.

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

1. ако је утврђено да запослени својом кривицом не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности на пословима које обавља;
2. ако је правноснажно 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 истека рока мировања радног односа или неплаћеног одсуства.

II За учињене повреде радних обавеза Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, поред случајева утврђених Законом и у следећим случајевима:

1. ако запослени не спроводи или повреди прописе о заштити од пожара, експлозије и елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреду прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава на раду и животне средине;
2. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, одговарајућим актом и одлуком Послодавца о чему је запослени на време и писаним путем упознат;
3. фалсификовање новчаних и других докумената;
4. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње;
5. крађа (отуђивање имовине и средстава за рад, сировина, полупроизвода и готових производа, утаја или послуга новцем или хартијама од вредности);
6. закључивање неповољних уговора којима се наноси имовинска штета и штете интереси Послодавца;
7. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
8. пропуштање запосленог да најкасније у току од 24 часа пријави штету која је наступила за Послодавца или прикривање настале штете;
9. онемогућавање синдикату да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог;
10. неизвршење правноснажних судских пресуда;
11. злоупотреба службеног положаја у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист;
12. одавање или продаја технологије конкурентском правном лицу;
13. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа Послодавца;
14. спречавање унутрашње контроле у извршавању задатака;
15. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;
16. неизвршавање одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца датих у складу са закљученим уговором о раду;
17. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа Послодавца;
18. злостављање других запослених, као и злоупотреба права на заштиту од злостављања, у складу са законом који регулише област спречавања злостављања на раду.

III Запосленом се може отказати уговор о раду, ако не поштује радну дисциплину, поред случајева предвиђених Законом и у следећим случајевима:

1. неоправдано изостајање са рада три радна дана у континуитету или пет радних дана са прекидима у току 12 месеци;
2. долазак на рад у алкохолисаном стању, под дејством опојних дрога или конзумација алкохола и опојних дрога на пословима које обавља;
3. изазивање туче или учествовање у тучи на раду;
4. понашање према осталим запосленима и странкама супротно одредбама одговарајућег акта Послодавца.

Члан 62.

Послодавац је дужан, да пре отказа уговора о раду у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за

отказ уговора о раду и да му остави рок од 10 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење наведен у ставу 1. овог члана.

Запослени има право да уз изјашњење из става 1. овог члана приложи мишљење синдиката чији је члан, а Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење.

Синдикат је дужан да запосленом достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања захтева.

Запосленом се не може отказати уговор о раду пре истека рока из става 1. овог члана.

Члан 63.

Послодавац запосленом може да, за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 61. овог Уговора, 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 5 до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 64.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 63. овог Уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 65.

Запослени коме је отказан уговор о раду је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 66.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право да остане на раду (отказни рок):

- 8 дана - ако има до 10 година стажа осигурања;
- 15 дана - ако има до 20 година стажа осигурања;
- 20 дана - ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

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

XI. РЕШАВАЊЕ СТАМБЕНИХ ПОТРЕБА

Члан 67.

Послодавац може на основу акта о решавању стамбених потреба, а у складу са законом, да обезбеди средства за решавање стамбених потреба запослених.

XII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

Послодавац је дужан да, ако утврди да ће у периодима утврђеним законом, доћи до престанка потребе за радом запослених због технолошких, економских или организационих промена, донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), у складу са Законом.

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.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Права запослених који представљају вишак утврдиће се анексом овог Уговора.

Анексом из става 4. овог члана, поред осталог утврдиће се критеријуми приликом утврђивања вишкова запослених, посебна заштита одређених категорија запослених, висина отпремине и друга права запослених који су вишак.

Послодавац може запосленом који је вишак у смислу става 1. овог члана отказати уговор о раду, након испуњења обавеза утврђених Законом и анексом из става 4. овог члана.

XIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 69.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује Послодавац у писаном облику у складу са законом и овим Уговором.

О правима и обавезама запослених из области стамбених односа одлучују и комисије образоване у складу са одговарајућим актом који усваја Надзорни одбор Послодавца.

Заштита појединачних права

Члан 70.

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети Послодавцу захтев за споразумно решавање спорног питања пред арбитром.

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

Послодавац и запослени споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора.

Арбитар утврђује чињенично стање на основу поднетих доказа, саслушања странака у спору и других лица.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет 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.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

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

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 71.

Послодавац обезбеђују услове за рад и деловање синдиката, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 72.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о предлозима одлука значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених, а посебно о:

- исплаћеним просечним зарадама запослених са индексом раста у односу на претходни месец (месечно, квартално и годишње);
- полугодишњем и годишњем извештају о пословању Послодавца, односно његових делова, као и учешћу зарада и трошкова рада у укупним трошковима пословања Послодавца;
- тромесечном извештају о броју и структури запослених са којима је заснован и прекинут радни однос;
- тромесечни извештај о оствареним прековременим сатима запослених;
- шестомесечном и годишњем извештају о стању заштите на раду, мерама за побољшање услова рада и заштите здравља запослених;
- расподела добити по годишњем финансијском извештају;
- предлогу годишњег Програма пословања Послодавца;
- предлозима одговарајућих аката и одлука, којима се у складу са овим уговором уређују питања из области рада, зарада, материјално-социјалног положаја као и друга питања значајна за запослене.

Члан 73.

У поступку доношења одговарајућих аката којима се уређују права запослених, Послодавац је дужан да затражи мишљење репрезентативног синдиката у складу са Законом.

Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење из става 1. овог члана достави Послодавцу у року утврђеним Законом.

Члан 74.

Послодавац је дужан да у складу са могућностима, без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту Послодавца;
- административну и техничку помоћ;
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада;
- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Послодавца.

Споразумом између Послодавца и репрезентативног синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката, у смислу става 1. овог члана.

Члан 75.

Запослени који обављају синдикалну функцију, као чланови органа и носиоци функција у репрезентативном синдикату код Послодавца (у даљем тексту: представник синдиката) имају право на плаћено одсуство, за време док обављају ту функцију, и то:

1. председник, потпредседник (највише један) и секретар репрезентативног синдиката;
2. још по један члан органа репрезентативних синдиката на сваких 550 чланова.

Представници синдиката из става 1. тач. 1. и 2. овог члана имају право на 100 плаћених часова рада, месечно, за обављање синдикалне функције, с тим што се број плаћених часова рада увећава сразмерно броју чланова, за додатних 40 часова на сваких 500 чланова синдиката, при чему укупан број плаћених часова рада, на месечном нивоу, не може прећи просечан месечни фонд од 174 радна часа.

Овлашћени, односно именовани представници репрезентативног синдиката у вишим органима синдиката и савеза синдиката и то: председник и секретар републичког, покрајинског и градског репрезентативног синдиката имају право на 60 плаћених сати рада месечно и да примају накнаду зараде, у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Споразумом који закључују Послодавац и репрезентативног синдиката утврђује се тачан број овлашћених представника синдиката, у складу са одредбама овог члана, као и друга питања од значаја за међусобне односе.

За време трајања мандата, односно док обавља синдикалну функцију представник синдиката из става 1. тач. 1. и 2. овог члана има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци, утврђене у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 76.

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

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

Члан 77.

Члановима органа синдиката организованих код Послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван Послодавца, омогућава се одсуствовање са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима, и другим синдикалним активностима уз писани позив.

Члан 78.

Послодавац не може својим деловањем да доведе поједини синдикат у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматраће се и притисак на запослене да се ишчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 79.

Послодавац је дужан да приликом исплате месечне зарада и накнаде зарада запосленима уплати репрезентативном синдикату и средства у износу од 0,45% масе средстава исплаћених на име зарада и накнада зарада, у циљу превенције радне инвалидности, заштите здравља и спречавања професионалних обољења, опоравак и рехабилитацију запослених, у складу са програмом репрезентативног синдиката.

XV. МЕЋУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 80.

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

Послодавац и репрезентативни синдикат одређују по 2 своја представника у преговарачки одбор.

Преговарачки одбор је обавезан да најмање једном у два месеца разматра актуелна питања везана за пословање Послодавца, материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе репрезентативног синдиката и Послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Међусобни односи из става 1. овог члана уредиће се споразумом између Послодавца и репрезентативног синдиката.

XVI. ПРАЋЕЊЕ И ПРИМЕНА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 81.

Учесници овог Уговора формирају Комисију за давање мишљења о примени одредби овог Уговора коју чине по два представника сваког од учесника колективног уговора.

Комисија из става 1. овог члана прати примену одредаба овог Уговора.

XVII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 82.

Овај Уговор се закључује на период од три године. Сваки учесник овог Уговора може отказати овај Уговор. Отказ овог Уговора подноси се у писаној форми.

У случају отказа, овај Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници овог Уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 4. овог члана овај Уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора другачије не споразумеју.

Члан 83.

У случају статусне промене, односно промене послодавца у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца, осим ако пре истека рока:

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
- 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.

Обавезе преузимања општих аката и уговара о раду из става 1. овог члана примењују се и у случају промене власништва над капиталом.

Измене и допуне Колективног уговора

Члан 84.

Учесници овог Уговора могу предложити покретање поступка за измене и допуне овог Уговора на начин и под условима утврђеним Законом.

XVIII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 85.

Учесници овог Уговора су сагласни да се спорови који могу настати при изменама, допунама и примени овог Уговора решавају у складу са законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

XIX. ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 86.

Запослени код Послодавца могу, под условима и на начин утврђен законом, овим Уговором и посебном одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Члан 87.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- захтеве запослених;
- време почетка штрајка;
- место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених;
- састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк;
- састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

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

Члан 88.

Ради заштите интереса грађана, привредних друштава и других организација у снабдевању природним гасом, у случају штрајка или штрајка упозорења код Послодавца, Послодавац утврђује делове процеса рада који морају радити, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања, уз претходно мишљење репрезентативног синдиката.

Послодавац ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, Послодавац је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 89.

Број запослених у минимуму процеса рада се одређује сразмерно производним и другим резултатима рада у основној делатности Послодавца и не може бити већи од 70 % у односу на запослене ангажоване у претходном месецу.

Члан 90.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу

са законом и овим Уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим Уговором.

Запосленима и члановима синдиката код Послодавца, не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим Уговором.

XX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 91.

Овај Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представник Владе, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник Послодавца.

Члан 92.

Одговарајући акти предвиђени овим Уговором и за примену овог Уговора донеће се сагласно програму који ће утврдити директор најкасније у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 93.

Овај Уговор ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Послодавца. По објављивању на огласној табли, Послодавац ће доставити по један примерак овог уговора представницима Владе, учесницима у закључивању уговора.

За Владу:

Министар рударства и енергетике

Дубравка Ђедовић Хандановић

За Јединствену синдикалну организацију

„Србијагас” Нови Сад за више послодаваца:

Председник

Вељко Милошевић

За Послодавца:

Директор Јавног предузећа „Србијагас” Нови Сад

Душан Бајатовић