

На основу члана 248. Закона о раду (Сл. гласник РС бр.24/05,61/05,54/09,32/13 75/14 и 113/17 у даљем тексту „ЗРО“) послодавац ВД "Шајкашка" д.о.о Нови Сад, кога заступа Вучуровић Предраг, као лице овлашћено од стране директора и репрезентативни синдикат Синдикална организација ВД "Шајкашка" д.о.о. Нови Сад, кога заступа председник Синдикалне организације (у даљем тексту: синдикат), дана 25.10.2024. године, закључили су

Водопривредно друштво
"ШАЈКАШКА" д.о.о.

Број 04-151/2
25-10-2024

Нови Сад

год.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ВД "ШАЈКАШКА" Д.О.О. НОВИ САД

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа између запослених, с једне стране и ВД "Шајкашка" д.о.о. Нови Сад, (у даљем тексту: послодавац) с друге стране, међусобни односи учесника уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

члан 2.

Овај уговор се примењује непосредно.

Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца, без обзира на чланство у синдикату.

Изузетно од става 1. овог члана одредбе уговора којима се уређује цена рада и елементи за утврђивање зараде се не примењују на директора. Права и обавезе директора уређују се посебном одлуком надлежног органа код послодавца.

члан 3.

На права, обавезе и одговорност из рада и по основу рада, која нису уређена овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, ратификованих међународних конвенција, општег и гранског колективног уговора под условима предвиђеним законом, ко и одредбе других општих аката код послодавца.

У поступку доношења општих аката послодавца из става 1. овог члана, којима се утврђују права, обавезе и одговорности запослених, као и у изради општих аката којима се регулишу питања из области заштите на раду и др., послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката.

Синдикат је дужан да тражено мишљење достави послодавцу у року од 15 дана. У случају пропуштања рока сматра се да је дато позитивно мишљење.

члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених решењем одлучује директор или запослени на кога је директор писменим 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 или да се детаљније информише о правима, обавезама и одговорностима запослених и послодавца, директор је дужан да ангажује стручну службу да се истом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права и потребне информације и тумачења.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА, ВРСТЕ РАДНОГ ОДНОСА, ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПОСЛОДАВЦА И ЗАПОСЛЕНИХ, ПРОБНИ РАД И УГОВОР О РАДУ (у целини регулисано одредбама ЗРО)

ПРИПРАВНИЦИ

члан 5.

Дужина приправничког стажа за радна места са одређеном стручном спремом утврђује се одредбама правилника о организацији и систематизацији послова.

члан 6.

Приправник се оспособљава за самостално обављање послова свог радног места у складу са програмом који сачињава руководиалац службе или шеф сектора.

члан 7.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом чији чланови морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као приправник.

Стручни испит се састоји из провере теоријског и практичног знања, а по потреби и на терену, извршењем конкретних послова из делатности предузећа.

РАДНО ВРЕМЕ

члан 8.

Радно време код послодавца по правилу траје осам сати дневно у петодневној радној недељи, почиње у 07.00 часова и траје до 15.00 часова, са паузом у трајању од 30 минута у току дана, по правилу од 9.00 до 09.30 часова.

У случају кад то диктирају потребе и боља организација посла, посебном одлуком коју доноси директор, ближе се одређује другачији распоред, почетак и завршетак радног времена, тако што се, у складу са законом, одређује сменски рад, прерасподела радног времена у друштву или у његовим организационим деловима, прековремени рад и др.

Прерасподела радног времена може се увести за период од девет месеци и није везана за календарску годину. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

члан 9.

У случају потребе процеса и организације рада или када то природа посла захтева, запослени је дужан да ради и у дане седмичног одмора, што се не сматра продуженим радом, а у којим случајевима задржава право на недељни одмор у смислу члана 67. став 5 ЗоР.

Запослени ће користити недељни одмор на други начин и у другом периоду у року до 30 дана, а на основу писменог споразума са директором.

члан 10.

По налогу директора, или лица кога он овласти, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), поред случајева утврђених законом и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада који је ограничен роком или чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање или прекидање нанело штету послодавцу или трећим лицима,
2. због замене изненада одсутног запосленог у процесу рада који непрекидно траје,
3. ванредне одбране од попова, у ком случају се одлука о прековременом раду доноси у складу са плановима и актима о спровођењу одбране од попова.

Решење о увођењу прековременог рада доноси директор, под условом да се путем прерасподеле радног времена нису могли обавити послови, због којих се уводи прековремени рад.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

Члан 11.

У зависности од потребе посла послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.

Послодавац доноси решење о коришћењу годишњег одмора након подношења потписаног захтева запосленог и уз потписану сагласност непосредног руководиоца службе/сектора.

Решењем се одређује дужина годишњег одмора и период коришћења првог дела у трајању од најмање 10 дана. За преостале дане се не доноси посебно решење, а тај

други део годишњег усмено одобрава непосредни руководиоца, у зависности од потреба посла и жеље запосленог и исто се евидентира у радним листама запосленог.

Дужина годишњег одмора

члан 12.

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

- а) радно искуство: 1 радни дан до 10 година радног стажа,
2 радна дана од 10-20 година радног стажа,
3 радна дана преко 20 година радног стажа
4 радна дана преко 30 година радног стажа
- б) допринос у раду (сложеност послова):
 - НСС, НКВ..... 1 дан
 - КВ, ССС..... 2 дана
 - ВКВ, ВС, ВСС 3 дана
- в) услови рада: -1 дан канцеларијски посао
-2 дана машинска радионица и техничари, курир и др.
-3 дана теренско особље (чувари, г. радници и др.),
- г) самохраном родитељу са дететом до 14. година.....2 радна дана
- д) родитељу са четворо и више деце до 14 година.....2 радна дана
- е) инвалиду рада и војном инвалиду.....2 радна дана

Плаћено одсуство

члан 13.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године, поред случајева предвиђених законом, и у следећим случајевима:

- 1. ступања запосленог у брак до 5 радних дана
- 2. смрти члана шире породице до 2 р. дана
- 3. порођаја супруге до 5 р. дана
- 4. порођаја ћерке, усвојенице или снахе..... до 2 радна дана
- 5. теже болести члана уже породице у које спадају:
брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац,
усвојеник, старатељ и друга лица која живе у
заједничком домаћинству..... до 5 радних дана
- 6. селидба запосленог
 - на подручју истог места..... до 2 радна дана
 - на подручју другог места..... до 3 радна дана

7. обављање неодложних и хитних послова у изузетним случајевима и то уз образложење запосленог и уз сагласност непосредног руководиоца до 2 радна дана
8. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама..... до 5 радна дана
9. ступање у брак детета или усвојеника 1 радни дан
10. за усвајање детета 5 радних дана
11. одлазак детета на служење војног рока 1 радни дан
12. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности или здравственог опоравка до 5 р. дана
13. учествовање на радничким спортским играма до 3 р. дана
14. учествовање на стручним манифестацијама и стручном усавршавању и полагању стручних испита до 7 р. дана
15. полазак детета у вртић и први разред основне школе...2 дана.
- За поновљене случајеве наведене у овом члану у току календарске године, запосленом се може одобрити плаћено одсуство више пута у току године.

Члан 14.

Поред права на одсуство из претходног члана запослени, у складу са Законом о раду (чл.77) има право на плаћено одсуство још:

- због смрти члана уже породице 5 радних дана и
- за добровољно давање крви 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члан 15.

Послодавац може, на лични захтев запосленог, одобрити запосленом плаћено одсуство и из других посебно оправданих разлога и у дужем трајању, максимално до 10 радних дана укупно у току године.

Решења о плаћеном одсуству доноси се на основу оправданог и образложеног захтева запосленог.

Члан 16.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде, због прекида рада без кривице запосленог (принудно плаћено одсуство)

У случају прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, запослени се може због привременог престанка потребе за радом упутити на плаћено одсуство, најдуже до 45 радних дана у календарској години.

Под прекидом рада сматра се:

1. недостатак посла или необезбеђеног континуитета процеса рада код послодавца или у појединим организационим деловима;
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, нити има могућности да се изврши прерасподела радног времена;

3. недостатак репро материјала или енергената за одређени временски период;
4. ако је услед организационих промена или измена Правилника о организацији и систематизацији послова дошло до смањења броја извршилаца или укидања послова које је запослени обављао.

Одлуку о упућивању на плаћено одсуство, у смислу овог члана, доноси директор уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Неплаћена одсуства

Члан 17.

Запосленом се може, на образложен захтев, одобрити неплаћено одсуство у складу са законом, уколико то не ремети организацију и процес рада код послодавца. Решењем директора се одлучује о захтеву за неплаћено одсуство и одређује се дужина његовог трајања.

Мировање радног односа (регулисано чланом 79. ЗРО)

ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 18.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и спровођење стандарда безбедности и здравља на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, директивом ЕУ и другим прописима, као и актом о процени ризика за радна места и радну околину.

За рад на пословима из акта о организацији и систематизацији послова, који су актом о процени ризика утврђени као послови са повећаним ризиком по живот и здравље запослених, послодавац прописује и обезбеђује обавезна заштитна средства, њихову набавку, периодичне лекарске прегледе и врши обуку за безбедан и здрав рад на таквим радним местима.

Члан 19.

Запослени има право и обавезу да при распоређивању на одређене послове буде упознат са ризицима, опасностима и штетностима по здравље.

Запослени је дужан:

- Да поштује мере и нормативе безбедности и здравља на раду, односно да користи средства заштите за која је задужен,
- Да правилно рукује оруђем за рад и да поступа према упутствима произвођача,

- Да ради са пуном пажњом у циљу обезбеђивања сигурности свог живота и здравља и других запослених на које његов рад може да има штетно дејство.

ЗАШТИТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 20.

Послодавац је у обавези да најмање једном у две године свим запосленим обезбеди уобичајени лекарски превентивни систематски преглед.
(остале одредбе о заштити трудница и породиља, омладине, инвалида регулисано одредбама члана 80.-102. ЗРО)

ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ (Појам зараде дефинисан је одредбама Закона о раду чл.104. и др.)

Члан 21.

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

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа.

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

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

Члан 22.

Послодавац може запосленима да исплаћује месечну зараду одједном или у два дела, у зависности од динамике прилива остварених новчаних средстава.

Послодавац је обавезан да исплаћује месечне нето зараде најкасније до краја текућег месеца за претходни месец, осим у случају поремећаја у пословању, до којих није дошло изричитом кривицом руководства друштва.

Члан 23.

Основна зарада одређује се по групама послова утврђених овим колективним уговором, за које су запослени закључили уговоре о раду (коефицијент посла) и на основу времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог према времену проведеном на раду, обрачунава се само за ефективно проведене часове на раду. Основна зарада запосленог, у смислу овог уговора, представља производ основице, коефицијента посла и месечног фонда часова.

Основица за обрачун зараде се рачуна на основу **230,00 динара** нето по радном часу и примењује се почев од зараде за октобар месец текуће године. Уговорне стране

су сагласне да је горе наведена цена рада мања од оне коју једном годишње објављује Социјално-економски савет.

Промена цене рада уговорене овим колективним уговором преиспитиваће најмање једном годишње, посебно узимајући у обзир финансијске могућности послодавца. Измена цене рада врши се у форми измене и допуне овог колективног уговора.

Запослени има право на пун износ основне зараде из овог члана, за пуно време проведено на раду и остварен стандардни радни учинак.

Члан 24.

Коефицијент послова које запослени обавља, зависи од стручне спреме, сложености послова, одговорности и услова рада, а у сваком конкретном случају утврђује се у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Најнижи коефицијенти за одређен степен стручности, као доња граница висине коефицијента у сваком уговору о раду, износи:

Група	Захтев стручности	Степен	Коефицијент
1	2	3	4
1.	Не захтева се стручност не квалификовани радник	НКВ	1,00
2.	Захтева се стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци	I	1.10
3.	Захтева се стручна оспособљеност у трајању преко 6 месеци до 2 године.....	II	1,20
4.	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од две до три године (квалификовани радник –КВ)	III	1.30
5.	Захтева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању 4 године	IV	1.50
6.	Захтева се стручност која се стиче специјализацијом на основу стручности средњег образовања високо квалификовани радник - ВКВ	V	1.85

7. Захтева се стручност која се стиче вишим образовањем.....	VI	2.00
8. Захтева се стручност која се стиче високим струковним образовањем у трајању од три године		220
9. Захтева се стручност која се стиче факултетским четворогодишњим високим образовањем	VII/1	2.50

Члан 25.

Уговором о раду утврђује се основна зарада у већем износу од основне зараде и минималних коефицијената утврђених у члану 24. овог колективног уговора.

Уговором о раду утврђује се већи коефицијент за конкретно радно место из акта о систематизацији, ако су у питању исти или слични послови, али са сложенијим, обимнијим и одговорнијим задацима од типичних, као и на основу процене радних способности и радног искуства запосленог.

Члан 26.

Део зараде за радни учинак

На предлог непосредног руководиоца директор може одлучити решењем да се радник стимулише увећањем месечне зараде запосленог до **50 %** у случају када радник изврши редовни обим посла са знатним уштедама на материјалу, гориву, иновацијама, посебним доприносом итд.

Члан 27.

Одлуку о увећању зараде доноси директор решењем, на основу предлога и оцене резултата рада запосленог од стране руководиоца пословне јединице, за период од најмање један месец и базира се на радном учинку односно обиму, квалитету и благовремености у извршавању планираних послова, као и односу запосленог према радним обавезама.

Члан 28.

Поред основне зараде, коју запослени оствари за обављени посао и за време проведено на раду и дела зараде за радни учинак, запослени има право и на:

-увећану зараду:

а) за прековремени рад 30%

- б) за рад ноћу 30%
- в) за рад на дан празника који је нерадни дан 120%, и
- г) 0,5% за сваку навршену годину укупног радног стажа ("минули рад"),
- друга примања која улазе у зараду:

а) регрес за годишњи одмор у месечном износу од 3% просечне зараде остварене у РС, према последњем званично објављеном податку,

б) исхрана у току рада (топли оброк) месечно у висини од 10% од просечне месечне зараде остварене у РС према последњем званично објављеном податку.

Члан 29.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада:

- а) на дан празника који је нерадни дан,
- б) годишњег одмора,
- в) плаћеног одсуства,
- г) војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- д) за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, због болести или повреде ван рада, у висини 75% од просечне зараде у претходних 12 месеци,
- ђ) за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу, у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци,
- е) давања крви, ткива и других делова тела и
- ж) за време присуствовања седницама органа синдиката.
- з) за време принудног плаћеног одсуства (до 45 радних дана) у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци,
- и) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, у висини 70% од основне зараде радника, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом
- ј) у случају када у споразуму са послодавцем престане са радом пре истека отказног рока, када је отказ дат из разлога што запослени није остваривао потребне резултате рада, односно није имао потребна знања и способности за обављање послова на којима је радио, у висини од 60% основне зараде

ЗАРАДЕ ПО ОСНОВУ ДОПРИНОСА ЗАПОСЛЕНОГ ПОСЛОВНОМ УСПЕХУ ПОСЛОДАВЦА (награде, бонуси и сл.) И УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНОГ У ДОБИТИ

Члан 30.

У складу са одлуком надлежног органа предузећа, послодавац може:

- исплатити запосленима део зараде по основу доприноса запослених пословном успеху послодавца исплатом „13. плате“ у текућој години, и

- издвајањем до 10% нето добити по годишњем обрачуну вршити исплату добити запосленима, при чему се учешће сваког запосленог у добити утврђује на основу учешћа његове годишње зараде у укупној маси зарада.

МИНИМАЛНА ЗАРАДА

(регулисана одредбама члана 111. ЗРО)

Члан 31.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада коју утврђује републички социјално економски савет.

Одлуку о увођењу минималне зараде и времену трајања примене доноси директор друштва, уз сагласност представника Скупштине. Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде су:

- пословање са губитком,
- недостатак посла,
- немогућност наплате потраживања и поред свих законских предузетих мера,
- званично повећање минималне цене рада изнад најниже зараде у предузећу,

На основу одлуке о увођењу минималне зараде, директор са свим запосленима закључује анекс уговора о раду, у форми измене уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 5 ЗРО.

Минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању предвиђени у овом члану.

Послодавац може накнадно запосленом да исплати разлику између минималне зараде и пуне зараде на коју запослени има право по колективном уговору и уговору о раду, кад се за то стекну услови, као што су исказивање позитивних резултата пословања, остварење добити услед повећања обима послова и др.

ОСТАЛА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ КОЈА СЕ НЕ СМАТРАЈУ ЗАРАДОМ

Члан 32.

-накнада трошкова:

- а) за долазак и одлазак са рада, у висини 100% цене превозне карте у јавном саобраћају, уз додатак у висини цене карте у јавном саобраћају до места рада у случају кад се радник ангажује на послу у нерадне дане,
- б) за време проведено на службеном путу у земљи (дневница), у висини од 3.000,00 динара, плус путни трошкови, трошкови исхране и трошкови ноћења, који се признају у целости према приложеном рачуну,
- в) за службени пут у иностранство, коју чине:
 1. трошкове смештаја и исхране – према приложеном рачуну, без обзира на категоризацију хотела,

2. трошкове превоза – према приложеном рачуну јавног превозника, рачунајући и трошкове превоза у месту боравка у иностранству,
3. дневница у износи од 50ЕУ, без обзира на земљу путовања,
 - г) за коришћење приватног аутомобила у службене сврхе, послодавац плаћа запосленом накнаду у висини 30% од цене литра бензина помножено са бројем потрошених литара, што се детаљније уређује посебним општим актом.

Члан 33.

-друга примања :

- а) отпремнина код одласка у пензију, у висини три бруто зараде које је запослени остварио пре месеца у којем се исплаћује отпремнина, или три просечне зараде у предузећу исплаћене у претходном месецу, или три просечне зараде у Републици, по последњем објављеном податку, по избору запосленог,
- б) помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, у висини трошкова погребних услуга, а максимално до нивоа просечне нето зараде на нивоу републике, односно 60% од те суме за помоћ у случају смрти родитеља или усвојитеља,
- в) накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у висини која није покривена осигурањем,
- г) солидарна помоћ у висини до нивоа просечне нето зараде на нивоу републике, и то у следећим изузетним случајевима:
 - дужег боловања и тежег обољења запосленог или члана његове уже породице (трошкови лечења и набавке лекова)
 - елементарне непогоде која је запосленом причинила материјалну штету, на предлог синдиката,
- д) јубиларна награда: у висини минималне зараде код послодавца у месецу који претходи месецу примања награде, која се исплаћује најкасније до краја године у којој је остварено право на јубиларну награду и то:
 - за 10 година радног стажа код овог послодавца – једну зараду
 - за 20 година радног стажа код овог послодавца - две зараде
 - за 30 година радног стажа код овог послодавца - три зараде
 - за 40 година радног стажа код овог послодавца – четири зараде
- ђ) поклон за Божић и Нову годину деци запослених до 12 година старости, у висини до неопорезованог износа. Право на пакетић имају и деца умрлих запослених.

Члан 34.

На основу образложеног захтева запосленог, решењем директора се може одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, а изузетно и у другим посебно оправданим случајевима.

Висина зајма у сваком конкретном случају одређује се према: финансијским могућностима послодавца, објективним потребама запосленог и његовим могућностима враћања зајма.

Скупштина друштва доноси одлуку о висини укупних средстава на годишњем нивоу за ове намене у складу са годишњим планом пословања.

Максимални рок враћања зајма је 12 месечних рата, почев од исплате зараде за први наредни месец у односу на месец у којем је зајам одобрен.

Нови зајам се неће одобрити док се у потпуности не врати раније одобрен зајам

Члан 35.

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

Члан 36.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања (пријава испита, набавка уџбеника, путни трошкови и др.), обезбеђују се из средстава послодавца, у складу са посебним општим актом.

ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ И РЕКРЕАТИВНИ ОДМОР ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

Уз исплату зараде запосленима послодавац обезбеђује средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у износу од 0,15% од укупних средстава исплаћених на име зараде запослених.

Средства из става 1. овог члана уплаћују се на рачун Фонда солидарности у Савезу самосталних синдиката града Новог Сада и општина број 355-1019567-31.

Синдикат је дужан да једном годишње послодавцу поднесе извештај о утрошку средстава из става 1. овог члана, а на основу званичног извештаја Фонда.

ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленима уплаћује обавезну премију за колективно осигурање у трајању од 24 сата дневно, од последица повреда на раду, незгода са и без смртог исхода и болести, све у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, у висини коју својом одлуком утврди послодавац.

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

Програм решавања вишка запослених доноси надлежни орган послодавца – СКУПШТИНА - на предлог директора, у складу са одредбама Закона о раду (чл. 153.-160). Програму претходи одлука послодавца о увођењу технолошких, организационих и економских промена.

Послодавац није у обавези да усваја програм решавања технолошког вишка, уколико отпушта мање од 10 запослених.

Члан 40.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом који је утврђен на списку вишка запослених, исплати отпремнину у висини одређеној законом, а најмање у износу од **300 EUR** (у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате) за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

(регулисана чланом 161. ЗРО, а може да се разради уговором о раду)

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 41.

Запослени који у раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу или трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да штету надокнади у складу са законом и овим уговором.

Члан 42.

Директор или запослени кога он овласти, решењем покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује трочлану комисију за утврђивање чињенице и околности под којима је штета настала, висину штете, одговорност лица за проузроковану штету и начин на који се надокнађује.

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

Члан 43.

На основу извештаја комисије из члана 40. овог уговора, односно када се у поступку утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Запослени је дужан да у року од 15 дана од пријема решења из претходног става овог члана, да писмену изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, поступак за накнаду штете покреће се пред надлежним судом.

Члан 44.

Послодавац може на захтев запосленог и у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

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

Члан 45.

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

Уз захтев за накнаду штете запослени подноси одговарајуће доказе да је штета настала.

О захтеву из претходног става овог члана одлучује директор или запослени кога он овласти, на предлог комисије која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог.

Комисију из претходног става обавезује директора одлуком, за сваки појединачан случај.

Уколико се послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

ПРИВРЕМЕНО УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 46.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада уз накнаду, максимално до 3 месеца, из разлога и у висини утврђених у члану 165.-168. ЗРО.

Ако је удаљење одређено због повреде радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, под имовином веће вредности сматрају се: пословне зграде и други објекти, механизација, све врсте возила, компјутери и друге покретне и непокретне ствари веће вредности у својини друштва.

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ И ДРУГЕ МЕРЕ ЗБОГ ПОВРЕДА РАДНИХ ОБАВЕЗА И НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 47.

За повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, из разлога предвиђених законом, овим колективним уговором или уговором о раду, или, у случају постојања олакшавајућих околности или одсуства тежих последица, да изрекне једну од следећих мера, у складу са законом:

- а) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, од 1-15 радних дана,
- б) новчана казна, до максимално 20% од основне зараде запосленог, у трајању од једног до три месеца, или
- в) опомена са најавом отказа.

Наведене мере изричу се по поступку и под условима предвиђеним законом.

Члан 48.

Послодавац може дати отказ уговора о раду или изрећи једну од мера запосленом, из разлога предвиђених у члану 179. ЗРО.

Поред разлога наведених у закону, запослени може добити отказ и због следећих повреда радне обавезе:

- неблаговремено извршавање радних обавеза;
- располагање средствима послодавца на незаконит начин или супротно упутствима и другим општим актима послодавца;
- одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;
- непријављивање повреде радне обавезе од стране другог запосленог,
- организовање и учешће у штрајку супротно закону и Колективном уговору;
- непримењивање мера заштите на раду и повреда прописа о заштити на раду;
- неовлашћена послуга средствима предузећа која су поверена запосленом;
- давање нетачних података који су утицали на доношење одлуке у предузећу и остваривање права на дневнице и накнаду за смештај и рад на терену;
- неизвршавање правоснажних судских одлука и одлука других државних органа.

Поред повреда радних обавеза из става 1. овог члана, уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радне обавезе у зависности од врсте и описа посла који запослени обавља, а које могу бити разлог отказа уговора о раду.

Члан 49.

Послодавац може запосленом дати отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине или када је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, или изрећи једну од предвиђених мера, нарочито у следећим случајевима:

- отказ уговора о раду због неоправданог изостајање са посла пет радних дана у току календарске године, с тим што се за изостајање са посла у трајању краћем од пет радних дана може изрећи и друга мера,
- учестало кашњење на посао и неоправдано напуштање посла пре истека радног времена;
- обављање приватних послова у току радног времена, без сагласности непосредног руководиоца,
- недолично понашање према осталим запосленима и странкама;
- изазивања нереди и туче; и
- свако друго понашање запосленог које ремети процес рада.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 50.

Запосленом престаје радни однос из разлога, на начин и у поступку који су утврђени законом, и то: истеком рока, отказом од стране запосленог или послодавца, споразумно или по сили закона (кад запослени наврши 65 година живота, смрћу запосленог и др. -чл.175-191. ЗРО).

ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 51.

Поред разлога наведених у одредбама члана 48. и 49.овог колективног уговора, послодавац може запосленом дати отказ уговора о раду и у случају да запослени, у периоду од најмање три месеца узастопно, не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, а што се утврђује у посебном поступку за проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада запосленог (у даљем тексту овог члана: поступак).

Поступак отказа у смислу става 1. овог члана покреће директор, на писмено образложени предлог непосредног руководиоца запосленог, образујући посебну комисију за проверу знања и способности, односно утврђивања резултата рада запосленог (у даљем тексту овог члана: комисија).

Комисија се образује за сваки посебан **случај** и састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове који запослени обавља, из које се изузима послодавац предлога за покретање поступка.

Комисија је дужна да у року од 15 дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним потребним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост предлога за покретање поступка.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјаве од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених, који су имали увид у рад запосленог и
- тестирањем запосленог из делокруга рада послова које обавља (писмено или практично).

У колико утврди оправданост предлога за покретање поступка, комисија у року од следећа три месеца прати рад запосленог на неки од погодних начина, описаних у ставу 5. овог члана.

Комисија наконведеног поступка из става 5. и 6. овог члана, већином гласова, доноси писмено образложену оцену, односно одлуку о постојању разлога за отказ уговора о раду из става 1. овог члана и доставља директору.

Уколико комисија одлуком утврди да запослени не остварује резултате рада, односно, да нема потребна знања и способности за обављање послова које ради, послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада премештајем на друге послове који одговарају његовим способностима и знању, односно пословима за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује.

У колико запослени одбије предлог послодавца из става 8. овог члана, послодавац запосленом отказује уговор о раду.

Члан 52.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 51. овог колективног уговора, трајање отказног рока за запосленог може се одредити у трајању од 15 до 30 дана, у зависности од потреба посла.

ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

Члан 53.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, потписивањем анекса уговора о раду, ако то захтевају потребе процеса и организације рада или финансијске могућности послодавца, на начин и из разлога који су одређени законом, као и у следећим случајевима:

1. када је у процесу рада потребно успешније и ефикасније обављање одређених послова;
2. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима;
3. када се трајно смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца;
4. када дође до промене у организацији и технологији рада;
5. када се трајно смањи обим посла код послодавца;

6. када се отворе нови послови у процесу рада;
7. ради отклањања поремећених односа у процесу рада;
8. када запослени то захтева, ако се тим задовољавају потребе процеса рада и обезбеђује потпуније коришћење стручне спреме, односно радне способности запосленог и
9. замене одсутног запосленог.

Под одговарајућим послом из става 1. сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Измена уговорених услова рада може се понудити запосленом и у случају кад се на начин предвиђен законом и овим колективним уговором, укаже неопходност промене елемената за утврђивање основне зараде и других примања запосленог, односно, исплате минималних зарада у друштву у одређеном периоду.

Запосленом може да престане радни однос ако одбије закључење анекса уговора у случајевима предвиђеним чланом 171. став 1. тачка 1-5. ЗОР.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

(регулисано у члану 192.-196.ЗРО)

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 54.

Послодавац је дужан да руководству репрезентативног синдиката у обављању послова везаних за основну синдикалну активност, обезбеди без накнаде трошкова :

1. административно техничке услове за рад, коришћење телефона, телефакса, машине за куцање и рачунање (компјутера), апарата за копирање и умножавање;
2. стручну помоћ (економску, правну, техничку) по потреби;
3. потребни радни простор;
4. коришћење сале за састанке;
5. коришћење аутомобила послодавца када то потребе синдикалних активности захтевају, у складу са могућностима послодавца;
6. обрачун и наплата чланарине из зарада запослених, чланова синдиката, која се остварује по основу рада и то приликом сваке исплате зараде, као и обрачун и уплату на рачун синдиката, осталих средстава према програму рада синдиката;
7. огласни простор ради истицања обавештења и информација;
8. обраду периодичних обрачуна и годишњег рачуна и других материјално финансијских активности синдиката.

Члан 55.

Послодавац обезбеђује представницима синдиката **плаћено одсуство** ради обављања синдикалних активности, у трајању од:

- 30 часова рада месечно за обављање синдикалне делатности лицу овлашћеном за заступање и представљање синдиката,
- 15 часова рада месечно секретару и благајнику синдиката,
- 10 часова члановима извршног и надзорног одбора.

Синдикални представник који је овлашћен да заступа запосленог у радном спору или за колективно преговарање, односно који је одређен за члана одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство и за време заступања, односно преговарања.

Накнада зараде за плаћено одсуство у случајевима из става 1. и 2. овог члана, исплатиће се запосленима у складу са одредбама овог уговора.

Члан 56.

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

Председник синдиката, односно овлашћени представник синдиката, учествује у раду надлежних органа предузећа када се на дневном реду налазе економска и радно-правна питања од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

У поступку доношења аката по питањима из става 1. овог члана, синдикат даје своје мишљење.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката пружи информације о раду њихових органа, пословању, кретању и променама зарада, расподели добити и другим питањима која се односе на права запослених и њихов економски и социјални положај.

Послодавац не може да откаже уговор о раду председнику синдиката код послодавца и именованом или изабраном синдикалном представнику, нити да их на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, упућивање у друго место рада, проглашење технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступају у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 57.

Синдикат је дужан да послодавцу достави оверен списак својих чланова.

Члан 58.

Активности синдиката не могу се вршити на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

ПРАВО НА ШТРАЈК

(Регулисано одредбама Закона о штрајку)

Члан 59.

За време штрајка обезбеђује се минимум процеса рад на начин утврђен одредбама овог уговора.

Општи акт о начину обезбеђивања минимума процеса рада доноси директор.

Актом из става 2. овог члана одређују се организациони делови који морају да раде у време штрајка, као и послови и број запослених који су дужни да раде у време штрајка.

Директор односно запослени кога он овласти, у сарадњи са штрајкачким одбором, најкасније 5 дана пре почетка штрајка, одређује решењем запослене који су дужни да раде у време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Чланови штрајкачког одбора не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да штрајкачки одбор броји највише 10 чланова.

Штрајкачки одбор је обавезан да за време штрајка сарађује са директором и Управним одбором, ради обезбеђења минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради у време штрајка, дужан је да обавља своје послове и да извршава посебне налоге директора, односно запосленог кога он овласти.

ВАЖЕЊЕ, ОТКАЗ, ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 60.

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

Уговор престаје да важи истеком рока из става 1. овог члана или споразумом учесника. Колективни уговор може да престане пре истека уговореног рока и отказом, у складу са одредбом члана 264.став 2. ЗОР.

Члан 61.

Сваки учесник овог уговора, може поднети захтев за отказ овог уговора.

Отказ уговора, може бити у целости или делимично и подноси се у писменој форми, са образложењем и предлогом нових одредби.

У случају отказа, овај уговор примењује се до закључења новог уговора, а најдуже 6 месеци, с тим да су учесници овог уговора дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од подношења отказа.

По истеку рока из става 3. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог колективног уговора другачије не договоре.

Члан 62.

Измене и допуне овог уговора може предложити сваки од учесника уговора, писменим путем, са навођењем разлога због којих се траже његове измене и допуне.

У колико се сви учесници уговора сагласе са предлогом из става 1. овог члана, образује се трочлана комисија коју чине по један представник обе стране и представник правне службе предузећа.

Комисија из става 2. овог члана припрема нацрт измена и допуна уговора, који се доставља учесницима уговора на разматрање.

На основу датих сугестија и мишљења, комисија из става 2. овог члана усаглашава текст измена и допуна уговора и доставља га на прихватање и потписивање учесницима уговора.

РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ УГОВОРА

Члан 63.

Учесници уговора су сагласни да ће се спорови који могу настати при закључивању, односно изменама и допунама уговора, као и у примени уговора, решавати у складу са законом и уговором.

Спорна питања која настану у примени овог уговора решавају се пред арбитражом коју учесници уговора образују у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 3 члана које именују учесници уговора.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује уговорне стране.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 64.

Важећи уговори запослених, који су у радном односу у предузећу на дан ступања на снагу овог колективног уговора, остају на снази и примењиваће се и убудуће, изузев одредби које нису у складу са законом и овим колективним уговором.

Свако од запослених има право да затражи и добије копију овог уговора, за личне потребе и информисање.

Члан 65.

Овај колективни уговор се може мењати и допуњавати анексима, ако се о томе сагласе обе уговорне стране.

Овај колективни уговор ступа на снагу у року од осам дана од дана објављивања на огласној табли друштва, а примењиваће се од 16.11.2024. године, изузев одредбе члана 23. овог колективног уговора, која утврђује цену рада и која се примењује почев од 01.10.2024. године

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи досадашњи појединачни колективни уговор који је био закључен 15.10.2021. године као и све његове накнадне измене и допуне.

ЗА ПОСЛОДАВЦА

Вучуровић Предраг

ПРЕДСЕДНИК
СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Векић Бранислав