

На основу члана 247. Закона о раду (Службени гласник РС бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/201 – Одлука УС и 113/2017, оснивач општина Гацин Хан, коју заступа председник општине Милисав Филиповић, Послодавац Јавно предузеће Дирекција за изградњу и комуналне делатности општине Гацин Хан, коју заступа в.д. директора Саша Тасковић и репрезентативни синдикат код послодавца Самостални синдикат ЈП Дирекције, кога заступа овлашћени представник Зоран Тодоровић, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ДИРЕКЦИЈА ЗА ИЗГРАДЊУ И КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ ОПШТИНЕ ГАЦИН ХАН

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код Послодавца (у даљем тексту: Уговор), утврђују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Јавном предузећу Дирекција за изградњу и комуналне делатности општине Гацин Хан, заштити запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, међусобни односи потписника овог уговора, и друга значајна питања за потписнике овог Уговора, у складу са законом.

Члан 2.

Оснивач јавног предузећа Дирекција за изградњу и комуналне делатности општине Гацин Хан, је:

Општина Гацин Хан ул. Милоша Обилића бб матични број 07212330

Права оснивача остварује Скупштина општине.

Запослени је лице које је у складу са Законом о раду засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац је Јавно предузеће Дирекција за изградњу и комуналне делатности општине Гацин Хан, које је основано и коме су поверени послови ради обављања делатности од општег интереса. Комуналне делатности су делатности одређене Законом о комуналним делатностима и одлукама Оснивача.

Члан 3.

Оснивач Послодавца обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности у континуитету и одговарајућем обиму, прати услове рада, предузима мере отклањања негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузимања мера за унапређивање делатности вршења надзора над њима.

Послодавац организује извршење послова, обезбеђује квалитет и обим услуга, радова и исплату зарада на основу критеријума и осталих елемената, утврђивање висине зарада утврђених законом и овим Уговором.

Члан 4.

Овим уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада, али се могу утврдити већа права и повољнији услови рада од оних које утврђује закон и посебни колективни уговор.

Члан 5.

Послодавац је дужан да пре доношења општег акта исти достави репрезентативном синдикату и затражи њихово мишљење.

Репрезентативни синдикат је дужан да да мишљење на акт из става 1. овог члана доставе Послодавцу у року од 8 дана од дана достављања.

РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Правилник из става 1. овог члана доноси директор по предходно прибављеном мишљењу, репрезентативног синдиката, на који сагласност даје председник општине Гаџин Хан.

Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац у складу са годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач у складу са посебним прописима којима је уређена ова област.

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

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

ПРИВПРАВНИЦИ

Члан 8.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло оређену врсту и степен стручне спреме.

Радни однос у својству приправника може да заснује лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Са приправником може да се заснује радни однос на пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

- 12 месеци – за послове које се захтева високо образовање II степена,
- 9 месеци – за послове за које се захтева високо образовање I степена,
- 6 месеци – за послове за које се захтева средње образовање.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и право на накнаду трошкова и других примања у складу са законом и овим Уговором.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова

Члан 9.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са Законом о раду.

Члан 10.

Уз анекс уговора о раду, Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од 8 радних дана од дана добијања обавештења.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључење анекса уговора ако се изјасни у року из става 2. овог члана, а ако прихвати понуду за закључење анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспори законитост анекса уговора, у складу са законом.

Премештај у друго место рада

Члан 11.

Запослени може да буде премештен у друго место рада, без свог пристанка, у случајевима прописаним Законом о раду, а ван тих случајева само уз свој пристанак.

Члан 12.

Обзиром да је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља и у местима ван седишта Послодавца, премештај у друго место рада се може извршити највише до 50 километара у односу на место рада запосленог.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 13.

Радни однос престаје у случајевима утврђеним законом:

1. Истеком рока на који је заснован,
2. Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
3. Споразумом између запосленог и послодавца,
4. Отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
6. Смрћу запосленог,
7. Другим случајевима утврђеним законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 14.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 15.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца

Члан 16.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у случајевима утврђеним Законом о раду.

Утврђивање резултата рада запосленог

Члан 17.

Послодавац може запосленом, који не остварује резултате рада на пословима на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку од законом предвиђених мера, ако му је предходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примерним роком за побољшавање рада а запослени не побољшава рад у оствареном року.

Члан 18.

Ако запослени, по урученом обавештењу Послодавца не остварује дефинисане резултате рада, покреће се поступак за утврђивање резултата рада запосленог.

Предлог руководиоца, којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана, садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

Послодавац образује Комисију за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од три члана који су стручни у назначеној проблематици и имају најмање исти степен стручне спреме, која се тражи за послове које запослени обавља, с тим што једног члана предлаже организација синдиката, уколико је запослени члан.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
- стручном оценом дефинисаног радног задатка запосленог,
- непосредним увидом у рад запосленог,
- образложењем непосредног руководиоца,
- узимањем изјаве запосленог, предпостављених руководиоца, запосленог и других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Комисија је дужна да у року од 15 дана утврди чињенично стање и Послодавцу поднесе извештај о резултатима рада Запосленог.

Уколико се извештајем комисије утврди да запослени не остварује дефинисане резултате рада, Послодавац ће поступити у складу са законом.

Повреда радне обавезе

Члан 19.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. Несавесно и немарно извршење радних обавеза,
2. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
3. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава,
4. Некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опрема за личну заштиту на раду,
5. Одавање пословне или службене тајне свесно, услед непажње или намера, као и изношење нетачних информација о раду предузећа,
6. Неизвршавање одлуке органа послодавца,
7. Одбијање запосленог да обавља послове радног места на којима ради,
8. Злостављање и злоупотреба права на заштиту од злостављања,
9. Злоупотреба узбуњивања,
10. Незаконито располагање средствима које нема елементе кривичног дела,

11. Фалсификовање новчаних и других докумената, ако нема елементе кривичног дела,
12. Непријављивање штете учењене послодавцу,
13. Непријављивање радне дужности.

Повреда радне дисциплине

Члан 20.

Запослени одговара за повреде радне дисциплине утврђене законом и уговором о раду у следећим случајевима:

1. Неоправдано одбијање послова као и неизвршење налога послодавца,
2. Недостављање потврде о привременој спречености за рад у законом предвиђеном року,
3. Злоупотреба права коришћења боловања,
4. Долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других средстава зависности или њихово конзумирање у току рада,
5. Одбијање провере да ли је запослени под утицајем алкохола или других средстава зависности,
6. Уношење алкохола или других средстава зависности у пословне просторије предузећа или на друго место рада,
7. Проневера или крађа имовине предузећа, од стране запосленог или странке која се нашла у предузећу,
8. Давање нетачних података који су одлучујући за заснивање радног односа,
9. Одбијање запосленог да буде подвргнут оцени здравствене способности,
10. Ометање осталих запослених у процесу рада којим се отежава извршење радних обавеза,
11. Организовање политичких организација и политичког деловања у предузећу,
12. Поступање запосленог за време штрајка супротно одредбама закона и овог Уговора,
13. Непоступање по одлуци директора о прерасподели радног времена или рада дужег од пуног радног времена,
14. Употреба службеног возила без путног налога или у приватне сврхе и неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за извршавање послова, односно радних задатака,
15. Нарушавање угледа предузећа или наношење материјалне штете предузећу,

16. Изазивање нереди или туче на радном месту,

17. Неоправдано закашњење,

18. Неоправдано напуштање радног места у току радног времена,

19. Недолично понашање према осталим запосленима и странкама (свађа, увреда и сл.).

Питања у вези са повредом радне обавезе и радне дисциплине биће детаљније регулисана посебним Правилником.

Члан 21.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе или радне дисциплине може да покрене сваки запослени у предузећу у складу са законом и општим актом.

Предлог за утврђивање повреде радне обавезе или радне дисциплине садржи: име и презиме запосленог, послове које обавља и доказе о извршеној повреди.

Предлог из става 2. овог члана подноси се Послодавацу.

Члан 22.

Ако су се стекли услови за отказ уговора о раду, Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, о томе писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок, који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из става 1. овог члана наведе основ за давање отказа и чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року од 8 дана од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката.

Члан 23.

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

1. Привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до петнаест дана,

2. Новчана казна у висини од 10 посто основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери,

3. Опомена са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или радне дисциплине.

Поступак у случају отказа

Члан 24.

Рок застарелости (у коме Послодавац може дати отказ запосленом у складу са законом), начин достављања акта о отказу уговора о раду, обавеза исплате зараде, накнаде зараде и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим Уговором и уговором о раду, утврђени су Законом о раду.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 25.

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

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављања у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 2. овог члана је на Послодавцу.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 26.

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

Овим Уговором се утврђује да пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радно време у ЈП Дирекцији за изградњу и комуналне делатности општине Гаџин Хан, почиње у 07,00 часова и завршава се у 15,00 часова, осим за запослене у организационим јединицама предузећа где потребе посла и организација рада захтевају да Послодавац посебном одлуком одреди другачије радно време.

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 27.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу писаног налога (обавештења) непосредног руководиоца и решења директора или лица које он овласти.

Решење директора издаје се пре отпочињања прековременог рада.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на основу усменог налога непосредног руководиоца изузетно у случајевима:

- елементарне непогоде (земљотрес, поплаве, одрона земље, суше, ерупција природног гаса и течности, провала облака, снежна лавина, пожар, епидемија, загађивања, хаварије, квар на мрежи и сл.),
- поремећај или прекид водоснабдевања или одвођењу отпадних вода који се нису могли спречити или предвидети,
- поремећају у функционисању система који представљају опасност по живот и здравље људи и могу угрозити пружање комуналне услуге другим корисницима,
- људске радње које се не могу предвидети и спречити (законске одредбе, противправне радње и сл.).

Конвалидација, односно накнадно оснажење усменог налога за прековремени рад, извршиће се првог наредног радног дана.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцијуо прековременом раду запослених.

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

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

ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 28.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дужа од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподелом радног времена, радно време не може бити дуже од 60 часова недељно. Када то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног квалитета и обима услуга и боље организације и рационалног коришћења средстава рада и радног времена, запосленом који се сагласио да ради дуже од просечног радног времена, вишак часова обрачунава се као прековремени рад.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 29.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни и недељни одмор у складу са законом и овим Уговором.

Одмор у току дневног рада

Члан 30.

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

Запослени који ради дуже од четири а краће од шест часова дневно има право на дневни одмор у току рада у трајању од 15 минута.

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

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

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

Дневни одмор

Члан 31.

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

Запослени коме је утврђена прерасподела радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 32.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

- 1) За високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање након средњег образовања до предходног наведеног датума - **5 радних дана;**
- 2) За високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) у трајању од три године, више образовање - **4 радна дана;**
- 3) За средње образовање у трајању од четири године и специјалистичко образовање након средњег образовања - **3 радна дана;**
- 4) За средње образовање у трајању од три године - **2 радна дана;**

5) За основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - **1 радни дан;**

2. По основу услова рада:

1. За раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - **5 радних дана;**

2. За рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - **3 радна дана;**

3. За рад у сменама - **2 радна дана;**

4. Остали запослени - **1 радни дан.**

3. По основу радног искуства:

1. Запослени преко 35 година проведених у радном односу - **5 радних дана;**

2. Запослени са преко 25 година рада проведеног у радном односу - **4 радна дана;**

3. Запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - **3 радна дана;**

4. Запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - **2 радна дана;**

5. Запосленом са навршених 5 година рада проведених у радном односу - **1 радни дан.**

4. По основу доприноса на раду:

1. За остварене резултате у раду, а на предлог непосредног руководиоца - **1 радни дан;**

2. За остварене изузетне резултате у раду, а на образложени предлог руководиоца уз сагласност директора - **5 радних дана.**

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

1. Родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - **2 радна дана;**

2. По основу инвалидности - **5 радних дана;**

3. Запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - **5 радних дана;**

4. Запосленом са 30 година стажа осигурања или 55 година живота и запосленој са 25 година стажа осигурања или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота и самохраном родитељу са дететом старости до 15 година - **30 радних дана.**

Под чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца и усвојеници запосленог.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана.

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

Члан 33.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

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

Ако запослени користи годишњи одмор 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.

Решење о годишњем одмору доноси се у електронској - писаној форми и доставља се запосленом, у складу са Законом о раду.

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 уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнаде из става 6. има карактер, накнаде штете.

ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 34.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. Ступање у брак	7 радних дана
2. Порођај супруге или усвајање детета	7 радних дана
3. Склапање брака или порођај другог члана породице	4 радна дана
4. Смрт члана уже породице	7 радних дана
5. Смрт родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног другог запосленог и смрт лица која живе у заједничком домаћинству запосленог	2 радна дана

6. Теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи **5 радних дана**

7. Селидба сопственог домаћинства:

А) на подручју истог насељеног места **3 радна дана**

Б) ван подручја места становања **7 радна дана**

8. Полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева радни процес **1 до 6 радних дана**

9. Отклањање последице у домаћинству изазване вишом силом **3 радна дана**

10. Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности **7 радних дана**

11. Учествовање на спортским и радно-производним такмичењима **3-5 радних дана**

12. Добровољно давање крви, рачунајући и дан давања крви **2 узастопна дана**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до пет радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

-нега члана шире породице **3 радна дана**

- смрт сродника који нису наведени у члану 32. став 2. и 3.

Запосленом се на његов захтев, може одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године уколико то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада, запосленом мирују права из рада и по основу рада, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

Чланови уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи усвојитељ и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утрђеном решењем послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2,3,4,10 и 12 укупан број радних дана које се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство из става 1. тачке 10. овог члана, запослени може остварити једном годишње.

Члан 35.

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

Члан 36.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 37.

Послодавац може запосленом, у оправданим случајевима и на лични захтев, да омогући неплаћено одсуство у трајању од шест месеци у календарској години.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада, запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Члан 38.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са представницима запослених, односно одбором за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Послодавац у складу са Законом, посебним писаним актом, одређује лице које је одговорно за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Послодавац у складу са Законом, доноси акт о процени ризика, за сва радна места и утврђује начин и мере за њихово отклањање.

Члан 39.

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

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

Члан 40.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 41.

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

Члан 42.

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

1. Ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде,
2. Ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу Закона о безбедности и здравља на раду, за рад на радном месту са повећаним ризиком,
3. Ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу Закона о безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које га је Послодавац одредио,
4. Ноћу ако би према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање,
5. На средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 43.

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

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

ПОСЛОВИ СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 44.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

1. Да има прописану стручну спрему,
2. Да задовољава прописане здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком,
3. Да је предходно оспособљен за безбедан и здрав рад,
4. Да није млађи од 18 година,
5. Да није инвалид рада.

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

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

Члан 46.

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

Члан 47.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења у складу са Актом о процени ризика имају право на коришћење годишњег одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са овим Уговором.

Члан 48.

Запослени може да ради на пословима на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини, који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације (радна места са повећаним ризиком) само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује здравствена способност запосленог да обавља такав рад, а на основу Акта о процени ризика.

Трошкове лекарског прегледа из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Трошкове лекарског прегледа приликом запошљавања лица млађих од 18 година сноси Послодавац.

Члан 49.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ И ОДБОРА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 50.

Запослени код Послодавца имају право да изаберу једног или више представника безбедности и здравље на раду (у даљем тексту представник запослених).

Најмање три представника запослених образују одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту одбор).

Представник запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именују репрезентативни синдикат, ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 51.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

1. Престанак радног односа код Послодавца,
2. Подношења оставке,
3. Неповећења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединственим матичним бројем грађана и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата предходног представника.

Члан 52.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 53.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

1. Са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
2. Са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
3. О планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
4. Са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
5. О другим питањима у складу са овим уговором.

Члан 54.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 55.

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

1. Овлашћено лице послодавца,
2. Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца,
3. Руководиоца дела процеса рада,
4. Одбор за безбедност и здравље на раду,
5. Надлежни орган репрезентативног синдиката.

Члан 56.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах без одлагања предузме мере и активности уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице Послодавца.

Члан 57.

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

1. Непосредно комуницира са запосленима,
2. Прима усмене и писане представке запослених,
3. Непосредно комуницира са руководиоцима-организаторима процеса рада,
4. Непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе,
5. Даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здрављу на раду,
6. Захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака,
7. Да истиче обавештења на огласним таблама предузећа.

Члан 58.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право одсуства са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору у складу са овим уговором.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 59.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информисе о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

ОДБОР ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ

Члан 60.

Послодавац је обавезан да у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, подзаконским актима, члановима одбора за безбедност и здравље обезбеди следеће:

- одговарајућу обуку о трошку послодавца у току радног времена у предузећу или изван,
- потребна средства за рад,
- увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- учешће у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
- информисање о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду,
- информисање о налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- информисање о предузетим мерама за спречавње непосредне опасности по безбедност и здравље на раду,
- да захтевају од послодавца предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада ако сматрају да Послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 61.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1. Представници запослених за безбедност и здравље на раду - највише 3,
2. Представници које именује Послодавац - највише 2.

Број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника Послодавца и репрезентативних синдиката.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

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

Члан 62.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представник послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Одбор за безбедност и здравље на раду је дужан да одмах по конституисању донесе пословник о раду.

Пословником о раду, одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 63.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. Буде информисан о резултатима процене ризика,
2. Остварује увик у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
3. Даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
4. Захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду,
5. Разматра извештај Послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и спроведеним мерама,
6. Захтева од Послодавца да преузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље на раду запослених,
7. Упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
8. Разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом, о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране Послодавца,
9. Разматра извештај Послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
10. Разматра и даје сугестије на део Правилника у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области,
11. Разматра нацрте и предлоге свих аката Послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије,
12. Разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором код послодавца и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 64.

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 могућностима.

Члан 65.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о свом раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

ЛИЦЕ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 66.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

СРЕДСТВА И ОПРЕМА ЗА ЛИЧНУ ЗАШТИТУ

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство /или опрему за личну заштиту у складу са актом о процени ризика на радном месту и у радној околини код Послодавца и Правилником о средствима и опремом за личну заштиту са каталогом средстава и опреме за личну заштиту.

ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

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

Висину премије утврђује надлежни орган код Послодавца.

Члан 69.

У циљу превенције ране инвалидности Послодавац издваја средства у складу са програмом пословања а у договору са синдикатима.

Члан 70.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хирушких интервенција у складу са законом и програмом пословања.

ПРЕВЕНЦИЈА РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ

Члан 71.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац може да уколико за то има финансијских могућности сваког месеца издваја средства за превенцију радне инвалидности до 0,5% масе средстава исплаћених на име зарада.

Запослени су дужни да средства из става 1. овог члана користе у складу са критеријумима које утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

Средства из става 1. овог члана, Послодавац уплаћује на посебан рачун.

О свим питањима превенције радне инвалидности, одлучује Комисија, коју чине по један представник репрезентативних синдиката и Послодавца, а на основу Правилника о превенцији радне инвалидности.

МОБИНГ

Члан 72.

Злостављање представља свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код Послодавца, које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положај запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изољује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос.

Злостављање представља и учествовање, односно подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима и обавезама и одговорности запосленог и Послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Обавештење се сачињава у два примерка, од којих један примерак задржава Послодавац а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавештење из става 1. овог члана сматра се да је упознат са његовом садржином ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаним законом.

Члан 74.

Послодавац је дужан да запосленом, ради остваривања права на заштиту од злостављања учини доступним податке о:

1. Лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (лицу за подршку),
2. Лицима овлашћеним за покретање поступка (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду),

3. Лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања,

4. Списку посредника који се води код Послодавца.

Поступак за заштиту од злостављања код Послодавца спроводи се у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Члан 75.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашање које представља злоупотребу права и заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања одговоран је за непоштовање радне обавезе.

Извршиоцем злостављања сматра се Послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код Послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца који врши злостављање из члана 72. овог уговора.

Питања у вези са спречавањем злостављања на раду биће детаљно регулисана посебним Правилником.

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

ЗАРАДА

Члан 76.

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

Члан 77.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца.

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

Члан 78.

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

- 1) Зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- 2) Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично),
- 3) Других Примања по основу радног односа у складу са овим и уговором о раду.

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