

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА
ЈКП "ТОПЛАНА" ЛЕСКОВАЦ

Лесковац, новембар 2025. године

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/2018 аутентично тумачење)

1. Синдикална организација ЈКП "ТОПЛАНА" Лесковац – (репрезентативни синдикат) коју заступа председник Братислав Недељковић,
2. Раднички синдикат Топлане Лесковац, (репрезентативни синдикат), који заступа председник Славиша Стојановић
3. Послодавац ЈКП "ТОПЛАНА" Лесковац - које заступа директор Томица Јовановић и
4. Град Лесковац - кога заступа председник Скупштине града Лесковца, Александар Ђуровић

закључују дана __.11.2025. године,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП "ТОПЛАНА" ЛЕСКОВАЦ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

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

Члан 3.

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

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

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

Члан 4.

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

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

Члан 5.

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

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

II ПРАВА И ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду и друга примања, безбедности и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и поштовање достојанства личности, право на заштиту од дискриминације и злостављања на раду, право у случају привремене спречености за рад

због болести, смањења и губитка радне способности, право на друге облике заштите, као и право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом, овим колективним уговором и другим актима послодавца.

ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 7.

Запослени је дужан да:

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

ДУЖНОСТИ ПОСЛОДАВЦА

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и да пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здравља на раду.
- запосленом омогући обављање послова утврђених уговором о раду,
- запосленом омогући да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада,
- затражи мишљење синдиката или представника запослених у случајевима утврђених законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

ПРАВИЛНИК О ОРГАНИЗАЦИЈИ И СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ ПОСЛОВА

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор (одговорно лице код послодавца) уколико је планирано годишњим програмом пословања, а у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

Лице са којим се заснује радни однос за обављање одређених послова, мора испуњавати услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Директор је обавезан да репрезентативном синдикату достави Правилник о организацији и систематизацији послова и да исти објави на огласној табли послодавца, у року од осам дана од дана доношења.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

УГОВОР О РАДУ

Члан 10.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Садржина уговора о раду дефинисана је Законом.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

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

СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 11.

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

Члан 12.

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

ПРОБНИ РАД

Члан 13.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци и то:

1. најдуже два месеца - за послове за чије се обављање тражи средња стручна спрема (осносно трећи и четврти степен стручне спреме или KB),

2. најдуже три месеца – за послове за чије се обављање тражи пети степен стручне спреме или ВKB

3. најдуже четири месеца - за послове за чије се обављање тражи висока стручна спрема - најмање у трогодишњем трајању (као и VI степен стручне спреме по ранијим прописима о образовању) и

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

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

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

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

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

РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 14.

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

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

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

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

2. у случају замене запосленог који је пензионисан (попуњавања радног места у складу са законским роковима)

3. у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад;

4. када се привремено повећа обим рада

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

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

7. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Радни однос са истим запосленим послодавац заснива на период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца, осим у случајевима предвиђеним законом.

СЕЗОНСКИ ПОСЛОВИ

Члан 15.

Сезонски послови се могу обављати само у периоду од 15. септембра до 15. маја.

РАДНИ ОДНОС ЗА ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Члан 16.

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

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

РАДНИ ОДНОС СА ПРИПРАВНИКОМ

Члан 17.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, или са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или уколико постоји упражњено радно место које је систематизовано Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 18.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено и то.

1. на пословима за које се тражи висока стручна спрема – студије првог и другог степена у најмање четворогодишњем трајању, најдуже 12 месеци,

2. на пословима за које се тражи висока стручна спрема – студије првог степена у трогодишњем трајању (или VI степен стручне спреме по ранијим прописима о образовању), најдуже 9 месеци,

3. на пословима за које се тражи средња стручна спрема, најдуже 6 месеци,

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

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

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

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

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

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

Уверење из предходног става садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљава за самосталан рад, датум полагања, оцену о оспособљености и потпис чланова комисије
Директор својим решењем одређује начин полагања приправничког испита.

ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 19.

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

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

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

Избор између пријављених кандидата врши директор.

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

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА РАДНО ВРЕМЕ

Члан 20.

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

Радни однос се заснива са пуним радним временом.

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

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан траје осам часова.

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

РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 21.

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

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

Члан 22.

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

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

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

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

ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА**Члан 23.**

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

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

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

Прераспodelа радног времена може се увести за све запослене у производњи (Сектор за енергетско планирање, производњу и дистрибуцију топлотне енергије) код послодавца, или за део процеса рада, и то у складу са одредбама Закона.

Прераспodelа радног времена се не сматра прековременим радом.

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

По овом основу запослени мора да искористи "зарађене дане", по завршетку грејне сезоне у којој је радио у прераспodelи радног времена, а до почетка нове грејне сезоне, у периоду који му одобри непосредни руководиоца, а на основу решења које доноси директор.

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

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

Запослени који ради у прераспodelи има 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 прераспodelа радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прераспodelи радног времена урачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД**Члан 24.**

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

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

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

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

Члан 25.

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

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу,
2. ради замене изненада одсутног запосленог,
3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време,
4. да се изврше одређени послови и радни задаци, који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала,
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе, и
6. у другим случајевима када то захтева процес рада.

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

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

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

НОЋНИ РАД И РАД У СМЕНАМА

Члан 26.

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

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

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

ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА

Члан 27.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада, у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има 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.

Време одмора урачунава се у радно време.

ДНЕВНИ ОДМОР

Члан 28.

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

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

НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 29.

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

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

ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 30.

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

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

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

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

Члан 31.

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

По основу радног искуства

- за сваких навршених 5 година радног стажаза 1 радни дан

По основу стручне спреме

- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима (руководећи послови: директор, извршни директори).....за 5 радних дана
- за послове за које се захтева висока стручна спрема првог или другог степена (у најмање четворогодишњем трајању).....за 4 радних дана
- за послове за која се захтева висока стручна спрема првог степена (у најмање трогодишњем трајању или виша стручна спрема према старим прописима о образовању).....за 3 радна дана
- за послове за које се захтева V степен стручне спреме или стручна спрема ВКВ радника (према старим прописима о образовању)..... за 3 радна дана
- за послове за која се захтева средња стручна спрема, као и стручна спрема КВ радника.....за 2 радна дана
- за рад на осталим пословима за које се захтева I или II степен стручне спремеза 1 радни дан

По основу услова рада

- за рад под нормалним условима (управа) за 2 радна дана
- за рад под отежаним условима (производња)..... за 3 радна дана

По основу социјалних и здравствених услова

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота..... за 1 радни дан
(Самохрани родитељ је усвоитељ, старатељ или хранитељ детета)
- родитељу са двоје и више деце до 14 година живота.....за 2 радна дана
- запосленом који у свом домаћинству издржава или се стара о детету са сметњама у психо-физичком развоју.....за 2 радна дана
(по детету)

Годишњи одмор запосленог не може да траје дуже од 35 радних дана у календарској години, осим у случају запослених који раде на радним местима са повећаним ризиком у складу са општим актом којима се дефинише процена ризика.

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

Члан 32.

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

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

Члан 33.

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

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

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог решење о коришћење годишњег одмора послодавац може доставити непосредно пре коришћење годишњег одмора.

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

Послодавац је обавезан да запосленом надокнади стварне настале трошкове због измене времена одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО (ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ)

Члан 34.

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

1. ступања запосленог у брак - 5 радних дана,
2. ступања у брак детета или усвојеника запосленог - 3 радна дана,
3. порођаја члана уже породице (ћерке/снаје, усвојеника или лица под старатељством) - 3 радна дана
4. порођаја супруге или усвајања детета - 5 радних дана,
5. смрти члана уже породице (брачног друга, деце, родитеља, усвојиоца, усвојеника, старатеља; као и брата или сестре и других лица са којима живи у заједничком домаћинству) - 5 радних дана,
6. смрти брата, сестре, (са којима не живи у заједничком домаћинству), родитеља брачног друга - 3 радна дана
7. бабе и деде запосленог - 1 радни дан,
8. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 3 радна дана,
9. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 5 радних дана,
10. поласка детета у јаслице или обданиште (први полазак), или основну школу - 3 радна дана (за свако дете),
11. због теже болести члана уже породице (брачни друг осигураника, деца, стараоц или усвојилац осигураника или брачног друга осигураника, родитељи осигураника и родитељи брачног друга осигураника) - 5 радних дана
12. добровољног давања крви - 2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви,
13. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 3 радна дана,
14. учешћа на радно-производним или спортским такмичењима и сусретима која организују Синдикат или Послодавац - у дужини трајања такмичења,
15. за стручно усавршавање, полагање стручних испита, односно оспособљавање за потребе послодавца, по налогу послодавца до - 7 радних дана.

За поновљене случајеве из става 1. тачке 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11 и 12 у току календарске године запослени има право на исти број дана плаћеног одсуства.

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

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

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 35.

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

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

1. учешћа на културно - уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима, - до 15 календарских дана у току једне календарске године,

2. неговања тешко оболелог члана уже породице, - до 90 календарских дана у току једне календарске године, по оцени и предлогу надлежног здравственог органа,
3. бањског лечења запосленог о сопственом трошку, - до 30 календарских дана у току једне календарске године,
4. посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству - до 90 календарских дана у току једне календарске године,
5. обављања неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити - до 90 календарских дана у току једне календарске године.

Захтев за одсуство из става 2. овог члана запослени је дужан да у писаном облику достави послодавцу најкасније на 30 дана пре дана одређеног за почетак коришћења неплаћеног одсуства (осим у случају који је наведен по тачком 2. где је рок за достављање захтева за одсуство најмање 5 радних дана).

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

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 36.

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

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

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

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

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 37.

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

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

Члан 38.

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

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

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

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу належног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање. Запослени са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

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

ПРОФЕСИОНАЛНА ОБОЉЕЊА И ЗАШТИТА ИНВАЛИДА

Члан 39.

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

ЗДРАВСТВЕНИ ПРЕГЛЕДИ

Члан 40.

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

Трошкови прегледа из претходног става падају на терет послодавца.

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

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

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

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

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

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

Послодавац може да једном годишње о свом трошку обезбеди здравствене прегледе свим запосленима код послодавца.

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 41.

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

ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ

Члан 42.

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

Лице млађе од 18 година не може бити распоређено на пословима са повећаним ризиком.

ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Члан 43.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података у складу са законом

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом или ако је потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује користи и доставља трећим лицима само запослени који је овлашћен од стране директора у складу са законским прописима који регулишу заштиту личних података.

VI КОЛЕКТИВНО ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44.

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

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

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

Члан 45.

Послодавац може да, на свој терет, за запослене уплаћује премију за добровољно додатно пензијско осигурање, у складу са Законом и програмом пословања.

Висину премије за добровољно додатно пензијско осигурање одређује директор.

VII ФОНД ЗА ПРЕВЕНЦИЈУ РАДНЕ ИНВАЛИДНОСТИ И РЕКРЕАТИВНИ ОДМОР ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

Послодавац уколико у пословној години послује са добитком из добити може да обезбеди средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених и учешће у рекреативним спортским играма запослених које организују послодавац или синдикат.

У случају обезбеђивања средстава из става 1. овог члана, формира се Фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и учешће у рекреативним спортским играма запослених које организују послодавац или синдикат (у даљем тексту: «ФОНД») у који послодавац уплаћује средства у износу од 0,5% на масу средстава исплаћених на име зарада.

Уплата средстава из става 2. овог члана врши се сваког месеца приликом исплате зарада запослених.

Фондом из става 2. овог члана управља Комисија фонда од 3 члана, од којих једног именује директор, а остале Одбор репрезентативног синдиката.

Посебним правилником регулисаће се начин и услови коришћења средстава Фонда за превенцију радне инвалидности, рекреативни одмор запослених и учешће у рекреативним спортским играма запослених које организују послодавац или синдикат.

Правилник из става 5. овог члана доноси Комисија фонда, уз претходно прибављено мишљење директора и Одбора репрезентативног синдиката.

VIII ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 47.

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

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

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

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

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

Послодавац може образовати комисију за контролу коришћења боловања, односно запослених који су привремено спречени за рад у складу са посебним законским прописима којима се регулише ова област.

IX ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 48.

Запослени има право на зараду у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 49.

Зарада запосленог састоји се из:

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

Члан 50.

Под зарадом се подразумевају сва примања из радног односа осим примања по основу добити остарењој у пословној години

У зараду не спадају накнаде других трошкова рада: накнада путних трошкова за долазак и одлазак са рада, накнада путних трошкова за службена путовања у земљи и иностранству, трошкови за смештај исхрану за рад и боравак на терену, отпремнина за одлазак у пензију, накнада погребних услуга у случају смрти члана уже породице, накнада штете за повреде на раду или професионалног обољења, поклони деци запослених за Божић и Нову годину, јубиларна награда и солидарна помоћ, отпремнина приликом отказа уговора о раду услед утврђеног вишка запослених.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основну елемената овог колективног уговора.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити остварењој у пословној години, у складу са Законом.

Члан 51.

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

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

Основна зарада

Члан 52.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, потребних за рад на пословима на којима је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла који обавља и износа основне цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

Основну цену рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) одређује Надзорни одбор предузећа у бруто износу.

Основна цена рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) одређује се у складу са позитивним законским прописима и у складу са Програмом рада и пословања послодавца.

Време проведено на раду

Члан 53.

Основна зарада запосленог према времену проведеном на раду, обрачунава се само за проведене часове на раду.

Коефицијенти послова

Члан 54.

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

Коефицијенти послова одређују се по групама послова и то:

Групе послова	Сложеност и захтев стручности	Коефицијент
I	Обухвата најједноставније послове полуквалификваних запослених (III или IV CCC) који рукују са једноствним средствима рада, обављају послове на терену , чишћењу или одржавању просторија и кругова котларнице и обављају помоћне послове у производњи и послове најједноставнијих уноса података и евиденције купаца и робе, као друге послове из области делатности послодавца, као што су благајник наплате на терену, референт набавке , магационер, руковалац котловима-ватрогасац, радник на одржавању хигијене/чистачица, и референти (за административне, кадровске и правне послове)	1.00
II	Обухвата средње сложене послове средње стручне спреме (III или IV CCC и KB) запослених у производњи и на административним и финансијским пословима, специјализованим у обављању послова и руковања средствима рада, послови на наплати потраживања из области финансија као што су возач-курир, књиговођа аналитике купаца, благајник наплате на шалтеру, руковаоци котловима (на мазут, угаљ и гас), техничар техничког одржавања уређаја и опреме, техничар одржавања и руковаоци транспортног система, сервисер електро-уређаја, радник на одржавању објеката и подстаница	1.02
III	Обухвата сложене послове средње стручне спреме (III или IV CCC и KB) запослених у производњи и на административним и финансијским пословима, са квалификацијом за обављање стручних послова у области рада у процесу производње, и руковањем средствима рада, средње сложени послови из области административно техничких и финансијских послова, као што су руковаоци котловима (на угаљ, мазут и гас) - вођа смене, сервисер термотехничких инсталација, благајник и технички секретар, сервисер електро - уређаја и аутоматике	1.04
IV	Обухвата сложеније послове средње стручне спреме (CCC) запослених у производњи везане за припрему, организовање и праћење процеса рада, као што су заменик шефа котларнице, заменик шефа сервиса	1.07
V	Обухвата мање сложене послове високе стручне спреме (висока стручна спрема у трајању од најмање 3 године -180 ЕСПБ или VI степен по ранијим прописима о образовању) из области финансијског пословања као што су послови сарадника за односе са купцима и ликвидатор	1.08
VI	Обухвата средње сложене послове високе стручне спреме (висока стручна спрема у трајању од најмање 3 године - 180 ЕСПБ или VI степен по ранијим прописима о образовању) из области финансијског	1.10

	пословања и планирања и анализа као из области обрачуна зарада, као што су сарадник за финансијске планове и анализе и сарадник за обрачун зарада	
VII	Обухвата сложене послове високе стручне спреме (висока стручна спрема утајању од најмање 3 године -180 ЕСПБ или VI степен по ранијим прописима о образовању) у области финансијског пословања и пословима одржавања и контроле у производним процесима као што су књиговођа аналитике купаца и робноматеријалног књиговодства и референт одржавања	1.20
VIII	Обухвата сложене и специјализоване послове високе стручне спреме (висока стручна спрема утајању од најмање 3 године - 180 ЕСПБ или VI степен по ранијим прописима о образовању), односно V степен - ВКВ или средње стручне спреме (ССС) везане за организационо, оперативнo и стручно вођење процеса рада, послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове организовања и руковођења одређеним процесима рада (шефови котларница и шеф сервиса)	1.20
IX	Обухвата сложене послове високе стручне спреме (висока стручна спрема у тајању од најмање 4 године 240 ЕСПБ) из области безбедности и здравља, јавних набавки и финансијског пословања, као што су послови сарадник за БЗР и здравље на раду и рад и радне односе, сарадник за јавне набавке, сарадник за финансијско рачуноводствене послове	1.25
X	Обухвата сложене и организационо специјализоване послове високе стручне спреме (висока стручна спрема у тајању од најмање 4 године 240 ЕСПБ) из области правних и административних послова, као што је сарадник за правне и административне послове	1.27
XI	Обухвата специјализоване и организационо сложеније послове високе стручне спреме (висока стручна спрема у тајању од најмање 4 године 240 ЕСПБ) из области финансија и правних послова, као што су шеф рачуноводства и књиговодства и дипломирани правник за правне и административне послове	1.38
XII	Обухвата специјализоване, организационо сложеније послове на припреми, праћењу, анализирању процеса пословања (висока стручна спрема у тајању од најмање 4 године 240 ЕСПБ) из области техничке и машинске струке и послове финансијске контроле и ревизије, као што су интерни ревизор, инжењер инвестиционог одржавања и развоја, инжењер техничког одржавања, инжењер за топлификацију	1.55
XIII	Обухвата сложене послове високе стручне спреме (висока стручна спрема у тајању од најмање 4 године 240 ЕСПБ) послове организације и руковођења, као што су руководиоци сектора - Извршни директори сектора	1.65
XIV	Директор предузећа	2.00

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

Посебним Правилником се утврђују коефицијенти за све послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова, а у складу са овим колективним уговором.

Члан 55.

Утврђивање коефицијената за новоотворене послове врши се Анексом овог колективног уговора. Новоутврђени коефицијенти морају бити у складу са коефицијентима наведеним у претходном члану овог колективног уговора.

За новоотворене послове за које није утврђена основна зарада, односно коефицијент, директор и председници репрезентативних синдиката договорно утврђују привремену основну зараду, односно коефицијент за тај посао и она важи до утврђивања основне зараде, односно коефицијента за те послове у овом колективном уговору.

Члан 56.

Основна зарада запосленог утврђује се у бруто износу као производ коефицијента сложености послова и цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

Основна зарада утврђује се месечно, у односу на пословну годину у складу са позитивним законским прописима и усвојеним програмом пословања послодавца, а у оквиру месечне масе зарада за одговарајући број радника.

Послодавац може на основу позитивних прописа и могућности предузећа, једнострано донети одлуку о повећању износа основне цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

Члан 57.

Послодавац и репрезентативни синдикати се обавезују да у утврђеним роковима, односно када један од њих, у складу са овим колективним уговором, покрене иницијативу, преговарају у доброј вољи ради уговарања основне цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

Приликом уговарања основне цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1) полази се од пословно финансијских резултата послодавца, кретања просечних зарада запослених у Републици Србији, односно укупних просечних зарада запослених у оквиру делатности послодавца у Републици Србији.

Пословно финансијским резултатом из претходног става овог члана сматра се обим, динамика и квалитет услуга и финансијски резултат пословања послодавца.

Члан 58.

Послодавац и репрезентативни синдикати увек могу покренути иницијативу за уговарање нове основне цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1), пре истека рока на који је уговорена, а посебно ако дође до поремећаја у пословању који онемогућавају исплату зарада на основу уговорене основне цене рада за најједноставнији посао (за коефицијент 1).

Члан 59.

Уговором о раду, који закључује са запосленим, директор утврђује гарантовану основну бруто зараду запосленог и одређује коефицијент за обављање посла у оквиру групе послова за запослене, а на писмени предлог непосредног руководиоца запосленог.

У зависности од радне способности запосленог, основна зарада, односно коефицијент посла, у смислу става 1. овог члана, може се утврдити у већем износу од основне зараде посла, односно коефицијента посла за који је запослени закључио уговор о раду, утврђеног овим колективним уговором, а максимално до 20%.

Основна зарада, односно коефицијент посла, у смислу става 1. овог члана, не може се утврдити у мањем износу од основне зараде, односно коефицијента посла за који је запослени закључио уговор о раду, предвиђене овим колективним уговором.

Основна зарада, односно коефицијент посла, може се одредити, односно уговорити и за одређени период.

Зарада по основу радног учинка

Члан 60.

Радни учинак се одређује на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама.

Основна зарада се може кориговати по основу дела зараде за радни учинак.

Резултати рада запосленог - радни учинак, одређују се на основу:

- реализације планова и програма организационих јединица
- оцене индивидуалног доприноса запосленог на реализацији планских и програмских задатака организационих јединица.

Реализацију планских и програмских задатака утврђује директор.

Индивидуални допринос запосленог у реализацији планских и програмских задатака једном месечно утврђује директор на основу писаног предлога непосредног руководиоца запосленог полазећи од следећих критеријума:

1. квалитета у извршавању послова и задатака,
2. односа према извршавању послова и задатака,
3. односа према корисницима услуга,
4. односа према запосленима код послодавца,
5. редовности на послу.

Основна зарада се може по основу индивидуалног доприноса запосленог умањити највише до 10% и увећати највише до 30%.

Оцена резултата рада запосленог

Члан 61.

1. По основу изложености:
 - прашине, буци, прљавштини, неугодним мирисима и сличним штетним агенсима;
 - тешким физичким напорима, раду при ниским и високим температурама и руковању опасним и штетним материјама; као и на основу
 - повећане опасности од повреде на раду или несрећних случајева
 запосленима се цена рада, односно коефицијент, увећава и то:
 1. Свим запосленима у систему "Црвена Звезда", за 5%
 2. Свим запосленима у систему "Дубочица", за 5%
 3. Свим запосленима у систему "С17", за 10%
 4. Запосленима у Сервисној служби, на радним местима „Шеф сервиса“, „Сервисер термотехничких инсталација“, „Сервисер електро-уређаја“ и „Сервисер електро-уређаја и аутоматике“ за 5%

2. По основу изложености повећаним ризицима и на основу рада у затвореном простору:
 запосленима се цена рада, односно коефицијент, увећава и то:
 1. Свим запосленима у котларници „С-17“, за 2%

Проценат увећања коефицијента из тачке 1. овог члана за запослене у систему „Црвена Звезда“ и систему „Дубочица“ (подтачка 1. и 2.) примењиваће се у случају да се у системима као енергент користи само гас. У случају да се у току грејне сезоне као енергенти користе угаљ и мазут, проценат увећања биће увећан за додатних 5%.

О примени претходног става послодавац ће благовремено обавестити обрачунску службу.

Проценти увећања зараде, примењују се за часове рада проведене на тим пословима.

Члан 62.

Радни учинак по основу оцене резултата рада запосленог утврђује се за запослене који раде на пословима где нису утврђени нормативи и стандарди рада.

1. Запослени се на основу резултата рада може наградити у износу до + 30 % од основне зараде запосленог на основу:

а.) квалитета обављеног посла

- остварених уштеда у материјалу и времену,

б.) обима обављеног посла са посебним освртом на:

- ангажовању на додатним и другим пословима у циљу потпуније искоришћености радног времена у случају већих хаварија и ремонта или повећаног обима посла

- у случају да због одсутности другог радника, привремено обавља два посла (док траје ангажовање)

2. запослени се на основу резултата рада може казнити у износу до -10% од основне зараде запосленог на основу:

а.) квалитета обављеног посла

- непоштовања радне дисциплине

- ако непоравдано одбије да изврши налог непосредног руководиоца

- ако не остварује резултате рада предвиђене за радно место на које је распоређен

Оцену резултата рада запосленог са предлогом за повећање или смањење основне зараде утврђује непосредни руководиоца уз накнадну сагласност директора или сам директор.

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор.

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

Групни стимуланс

Члан 63.

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

Стимулација из предходног става даваће се само у виду одрађених дана.

Увећана зарада

Члан 64.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан, основна зарада се увећава за 110%.
2. за рад ноћу, основна зарада се увећава за 26%.
3. за прековремени рад, основна зарада се увећава за 26%.
4. основна зарада се увећава за 0,5% по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад),

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

Увећана зарада из става 1. тачка 4. овог члана исплаћује се у складу са овим уговором у случају када послодавац остварује позитивне резултате пословања. Уколико послодавац неостварује позитивне резултате рада или послује са губитком примењиваће се одредбе Закона о раду и других законских прописа којима се уређује, регулише исплата увећане зарада за рад за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

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

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

МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 65.

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

Члан 66.

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

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

Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

Члан 67.

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

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

X НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ПО ОСНОВУ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 68.**

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

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

НАКНАДА ЗАРАДЕ**Члан 69.**

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

1. коришћење годишњег одмора,
2. коришћење плаћеног одсуства,
3. одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни,
4. давања крви, ткива и других органа,
5. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа Привредне коморе и удружења послодаваца, органа управљања и других органа код послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана - односно по позиву,
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца,
7. учешћа на радно-производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама и изложбама иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране синдиката или послодавца,
8. војне вежбе,
9. одазивања на позив државног органа,
10. обављање синдикалних активности, ако овим колективним уговором није другачије утврђено
11. за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља људи.
12. Привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања његових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:
 - (1) За првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из сопствених средстава,
 - (2) Почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. т.12. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

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

Члан 70.

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

доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављење преквалификације и доквалификације.

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

НАКНАДА ЗА ВРЕМЕ ПРИВРЕМЕНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 71.

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

1. у висини 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
2. у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

НАКНАДА ЗА ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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

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

Члан 74.

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

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

РЕГРЕС ЗА ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 75.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у

Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину, као и увећање у складу са законским прописима и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије. Годишњи износ регреса, утврђен Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

ТОПЛИ ОБРОК

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова у току рада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250,00 динара.

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

СРЕДСТВА ЗА ПОРЕЗ И ДОПРИНОСЕ

Члан 77.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из претходног става послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости Послодавац може запосленом да достави и у електронској форми.

Рокови за исплату зарада

Члан 78.

Зарада запосленом исплаћује се одједном или у две рате.

Уколико се зарада исплаћује одједном – исплаћује се најкасније до 10-ог у текућем месецу за претходни месец.

Уколико се зарада исплаћује из два дела, исплата аконтације зарада за месец врши се најкасније до 25-ог у текућем месецу, а коначна исплата зарада најкасније до 10-ог у текућем месецу за претходни месец.

Ако послодавац, због поремећаја у пословању, није у могућности да исплати зараде у роковима утврђеним у ставовима 2 и 3. овог члана, Директор је дужан да о томе, најкасније 3 дана пре истека рока, обавести Одбор репрезентативног синдиката.

Уколико послодавац није у могућности да исплати зараде или накнаде зараде у роковима предвиђеним у ставовима 2 и 3. овог члана, дужан је да запосленом достави обрачун зараде за месец за који није извршена исплата зараде као и обавештење о разлозима због којих зараде односно накнаде зараде нису исплаћене.

Обрачун и обавештење из става 5. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 79.

Послодавац је дужан да исплати:

1. Отпремнину запосленом при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона, због губитка радне способности, у висини троструке просечне бруто зараде коју је примио у последња три месеца који претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструке просечне бруто зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине.
2. Запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) према приложеним оригиналним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, а највише до висине неопорезивог износа према закону који регулише ову област.
3. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, као и накнаду у висини просечне нето зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец у коме је настао случај.
4. Запосленом накнаду штете због повреде на раду, професионалног оболења или настанка теже инвалидности запосленог.
5. Запосленом јубиларну награду поводом укупног рада код послодавца или код правног претходника послодавца у оквиру чије делатности је обављана делатност грејања, и то:
 - за 10 година у висини једне нето зараде запосленог остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује, или републички просек нето зараде ако је повољније по запосленог
 - за 20 година у висини две нето зараде запосленог остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује, или републички просек нето зараде ако је повољније по запосленог
 - за 30 година у висини три нето зараде запосленог остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује, или републички просек нето зараде ако је повољније по запосленог.

Отпремнина из тачке 1. став 1. тачка 1. овог члана по правилу исплаћује се са даном престанка радног односа.

Члан 80.

Запослени има право на исплату солидарне помоћи у следећим случајевима:

1. због дуже и теже болести због здравствене рехабилитације или наступања теже инвалидности, обављања хируршких интервенција-уколико се иста не може извршити/обавити у државним болницама или клиникама (са потврдом из надлежне здравствене установе да се иста не може обавити у здравственим државним установама или се може обавити али се иста плаћа), запосленог или члана његове уже породице;
2. за набавку медицинско-техничких и ортопедских помагала која се не набављају преко рецепта, хируршке интервенције у иностранству, дуже хоспитализације запосленог или члана његове уже породице, као и у другим случајевима у складу са општим актима послодавца.
3. Здравствене рехабилитације запосленог
4. настанка теже инвалидности запосленог
5. за набавку лекова запосленог или члана уже породице

За исплату солидарне помоћи запослени је дужан да приложи комплетну медицинску документацију, образложени захтев и мишљење репрезентативног синдиката, а на основу којих директор доноси одлуку о исплати и висини ове врсте солидарне помоћи, у складу са Правилником о солидарној помоћи запосленима код Послодавца.

Запослени има право на исплату солидарне помоћи и за чланове уже породице у случајевима који су наведени у ст. 1. т.1. овог члана, до висине просечне нето месечне зараде по запосленом у

Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Под ужом породицом запосленог из ст.1. тачка 1. овог члана сматрају се брачни и ванбрачни друг (уз одговарајући доказ о ванбрачној заједници) и деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, родитељи и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Солидарна помоћ може се исплатити запосленом само једном у току календарске године и то само у случају ако није остварио надокнаду односно право на рефундацију или исплату новчаних средстава на терет обавезног здравственог осигурања.

Члан 81.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са општим актом и под условом да има обезбеђења финансијска средства:

1. ради ублажавања последица елементарних и других непогода
2. ради пружања помоћи породици умрлог запосленог

Солидарна помоћ која се додељује у случају из ст. 1. т.1 овог члана исплаћује се у складу са општим актом послодавца, а највише до висине нето месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Солидарна помоћ која се додељује запосленом у случају из ст. 3. овог члана исплаћује се у висини од 41.800,00 динара по запосленом на годишњем нивоу, без пореза и доприноса.

Члан 82.

Послодавац може да обезбеди финансијска средства за куповину поклона за Божић и Нову годину деци запосленог, старости до навршених 15 година живота у вредности до неопорезивог износа.

Члан 83.

Послодавац је дужан да размотри иницијативу Одбора репрезентативног синдиката за одобравање зајма запосленима ради набавке огрева, зимнице и уџбеника.

Послодавац је дужан да достави одговор у року од 15 дана од дана пријема иницијативе из става 1. овог члана.

Директор доноси одлуку о висини зајма која ће се одобрити запосленима.

Одлука из предходног става треба да садржи имена лица којима се одобрава зајам, надлежни орган који одобрава зајам, начин исплате зајма, висина зајма, почетак и рок враћања зајма.

Зајам у смислу става 1. тачке 1. овог члана послодавац може да одобри запосленима под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од две просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,
2. враћање зајма се врши из зараде запосленог најдуже у 12 (дванаест) месечних рата, почев од исплата зарада у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам,
3. нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 84.

Запослени има право на надокнаду повећаних трошкова, који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода и то:

1. Накнаду трошкова превоза свим запосленима ради доласка на рад и повратка са рада, у висини неопорезивог износа, или у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико је то повољније за запосленог, а у зависности од временаведеног на раду.
2. Накнаду трошкова за времеведено на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи), у висини 5% просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, односно до висине износа на који се не плаћају порези и доприноси, с тим што се путни трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну, осим коришћења хотела де лух категорије, а у складу са Правилником о службеним путовањима код послодавца

3. Дневнице за службено путовање у иностранство-у износу и на начин утврђен по посебном пропису

Висину, начин и услове накнаде из става 1. тачка 1. утврђује решењем директор, а висина накнаде из става 1. тачке 2. утврђује се према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Члан 85.

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

Члан 86.

Послодавац је обавезан да обезбеди средства за финансирање учешћа запослених на спортским сусретима, културно – уметничким и другим манифестацијама које организује репрезентативни синдикат, а на основу програма пословања предузећа.

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

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

Уколико се споразум из става 3. овог члана не постигне, послодавац обезбеђује средства за најмање исти број учесника у односу на задње учешће.

XI ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 87.

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

XII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 88.

У случају промене послодавца примењују се одредбе Закона.

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 претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и уговора о раду који се преносе.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из претходног става овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

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

- 1) истекне време на које је закључен колективни уговор код послодавца претходника;
 - 2) код послодавца следбеника буде закључен нови колективни уговор.
- Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте репрезентативни синдикат код послодавца о:
- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
 - 2) разлозима за промену послодавца;
 - 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац претходник и послодавац следбеник дужни су да, најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатом, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

XIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 89.

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

Висина отпремнине из става 1. исплаћује се запосленом на начин како је то уређено Законом.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавања технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се одредбе Закона и критеријуми из Програма за решавање вишка запослених и то према редоследу:

1. Основни критеријуми (резултати рада запосленог, искуство, радни стаж)
2. Допунски критеријуми (социјално-економски положај запосленог)

Члан 90.

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

1. Инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца
2. Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота
3. Родитељу, старатељу или хранитељу са дететом са посебним потребама
4. Запосленом који је навршио 60 година живота или 35 година укупног радног стажа.

Самохраним родитељем из става 1. тачка 2. овог члана сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 91.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када усле технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину.

Отпремнина из става 1. овог члана утврђује се општим актом послодавца или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

Послодавац може да исплати и већи износ отпремнине у односу на износ из става 2. овог члана, у складу са општим актом послодавца.

XIV КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 92.

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

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

Забрана конкуренције важи на територији града Лесковца.

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

XV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 93.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу у складу са законом

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

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

Члан 94.

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

Члан 95.

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

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

Члан 96.

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

Члан 97.

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

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

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

Члан 98.

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

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

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

Члан 99.

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

Члан 100.

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.

XVI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 101.

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

XVII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 102.

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

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

1. кад је у процесу рада потребно успешије и ефикасније обављање одређених послова,
2. ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запослених,
3. када привремено или трајно престане потреба за радом запосленог на одређеним пословима на којима има више извршилаца,
4. кад дође до промене у организацији и технологији рада,
5. кад се трајније смањи обим посла код послодавца,
6. кад се отворе нови послови у процесу рада,
7. ради отклањања поремећених односа у процесу рада,
8. кад запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада,
9. замене одсутног запосленог.
10. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са одредбама закона о раду којима се регулишу елементи зараде
11. у другим случајевима утврђене законом

Премештај запосленог у смислу става 2. овог члана врши се понудом измене уговорених услова рада, односно Анексом уговора о раду.

XVIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 103.

Запосленом радни однос престаје у случајевима утврђеним Законом и то:

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА НЕЗАВИСНО ОД ВОЉЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ВОЉЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 104.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,

5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим колективним уговором или уговором о раду.

СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 105.

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

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 106.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

XIX ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 107.

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

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

ПОВРЕДА РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 108.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења
3. ако нецелиходно и неодговорно користи средства рада
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
5. давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца,
6. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
7. наплате услуга мимо ценовника или испостављања нетачног износа рачуна,
8. непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања
9. неизвршавања одлука и налога Директора или налога непосредног руководиоца,
10. Непридржавања односно неспровођења одлука донетих од стране органа послодавца,
11. Давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца
12. непридржавања императивних одредаба статута и општих аката послодавца и овог колективног уговора,
13. Ускраћивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима
14. Прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом послодавца, а на штету послодавца,
15. Незаконитог располагања средствима,
16. Одавања пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом,
17. Ометања једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза,

18. Фалсификовања новчаних и других докумената,
19. Повреде радне обавезе која представља кривично дело.

ПОВРЕДА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 109.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у случају болести,
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла
5. ако његово понашање представља радњу извржења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцини здравствене способности.
8. ако својим неодговорним понашањем угрози здравље других запослених

ПРОВЕРА ЗНАЊА, РАДНЕ СПОСОБНОСТИ И ПОНАШАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 110.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози за то које се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. Ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
2. Ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
3. Ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа или неплаћеног одсуства

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

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

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

Члан 111.

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

Комисија из претходног става образује се за сваки случај посебно.

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

Чланови комисије споразумно одређују председавајућег.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

1. увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
2. непосредним увидом у рад запосленог,
3. писаног образложења непосредног руководиоца запосленог,
4. узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
5. тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писмено или практично),

6. и на други погодан начин.

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

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

Одлука комисије је коначна.

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

ОПРАВДАНИ РАЗЛОЗИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

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

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

МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 113.

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

Члан 114.

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

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

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

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

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

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

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

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката- по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду на раду.

XX ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА МЕРЕ

Члан 115.

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

ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ**Члан 116.**

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

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

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

Члан 117.

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

1. 30 дана, ако је по уговору о раду обављао послове за које се тражи висока стручна спрема, I или II степен академских или струковних студија – у најмање трогодишњем трајању (или виша стручна спрема по ранијим прописима). односно обављао послове руковођења,
2. 15 дана, ако је по уговору о раду обављао послове за које се III, IV, V степен стручне спреме,
3. 8 дана, ако је по уговору о раду обављао друге послове.

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

XXI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 118.**

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

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

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

Поступак споразумног решавања спорних питања покреће се захтевом запосленог.

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

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

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

**XXII РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА
ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ****Члан 119.**

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, на начин како је то дефинисано Законом.

УГОВОР О ДЕЛУ**Члан 120.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор од делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла, на начин како је то дефинисано Законом.

XXIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 121.**

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

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

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

Члан 122.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) употреба возног парка за обављање својих делатности
- 3) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 4) коришћење сале за састанке;
- 5) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 6) обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града-општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;
- 7) обраду завршног рачуна, материјално – финансијске активности синдиката и сл.

Уколико послодавац не обезбеди обављање послова става 1. тачка 7. овог члана, дужан је да синдикату обезбеди финансијска средства за обављање истих послова у висини од најмање 50% од основне зараде за најједноставнији посао уговорене за текући месец, а ради плаћања трећем лицу за обраду завршног рачуна и материјално-финансијске активности синдиката.

Члан 123.

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

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

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

Члан 124.

Послодавац обезбеђује председнику репрезентативног синдиката 40 плаћених часова рада месечно за обављање његових функција, а члановима Одбора, као представницима запослених 16 плаћених часова месечно за обављање њихових функција.

Представницима синдиката, које чине Одбор синдиката, омогућују се одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, састанцима и конгресима, као и семинарима и саветовањима ради оспособљавања.-

Председнику синдиката, односно овлашћеном представнику Одбора синдиката који га мења у одсуству, у складу са ставом 1. овог члана, који одлази ван свог места боравка и рада (службени пут), због синдикалних обавеза, издаје се налог за службено путовање на терет послодавца.

Трошкови из претходног става исплаћују се у складу са Правилником о службеним путовањима код послодавца.

Члан 125.

Председник репрезентативног синдиката, односно овлашћени представник запослених, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, обавезан је да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца.

Председник синдиката, дужан је да води уредну евиденцију о коришћењу часова одсуства са рада за чланове одбора и синдикалне поверенике и да за свако одсуство изда одговарајућу писану потврду ради правдања одсуства са рада.

Потврда из става 2. овог члана доставља се непосредном руководиоцу запосленог.

Члан 126.

Председник синдиката, овлашћени представник синдиката и овлашћени представник запослених, за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може да се распореди на друге послове, ако је то за њега неповољније, или да му се откаже уговор о раду, као вишку запослених без његове сагласности, или да се на други начин стави у неповољнији положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на представнике синдиката и запослених који не показују потребна знања и способности на пословима које обављају, у складу са уговором о раду, или не остварују одговарајуће резултате рада.

Члан 127.

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

Члан 128.

Послодавац део финнијских средстава које приходује приликом продаје расходованих основних средстава уплаћује Синдикатима, подједнако, и то највише у вредности до 30% од вредности продаје, а у складу са позитивним законским прописима.

Одлуку из претходног става доноси послодавац (директор).

XXIV ОДНОСИ ИЗМЕЂУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА И ПОСЛОДАВЦА

Члан 129.

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

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

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

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

Члан 130.

Управа послодавца је обавезна да Одбор репрезентативног синдиката обавештава - информише о:

1. раду управе послодавца,
2. пословању послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених,
3. кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања,
4. безбедности и заштити живота и здравља на раду,
5. мерама за побољшање услова рада,
6. расподела добити,
7. статусним променама,
8. промени облика послодавца,
9. припремама за утврђивање вишка запослених и усвајање програма,
10. питањима која се односе на права запослених,
11. иницијативи и предлогу промена статута послодавца,
12. оснивању нових предузећа.

Обавештавање органа репрезентативног синдиката врши се по правилу, достављањем материјала председнику синдиката за седнице надзорног одбора и скупштине, у складу са статутом и пословницима о раду, а за питања која се не разматрају на седницама органа послодавца достављају се писане информације.

Информације о питањима из тачке 1, 2. и 6. става 1. овог члана достављају се најмање шестомесечно и по годишњем обрачуна, а о питањима из тачке 3, 4. и 5. најмање једном у три месеца.

Послодавац је обавезан да информише Одбор репрезентативног синдиката о свим питањима о којима информише запослене, најкасније на 3 дана пре обавештавања запослених.

Члан 131.

Управа послодавца је обавезна да:

1. обезбеди да се позиви са материјалом за седнице Надзорног одбора и других органа послодавца достављају председнику репрезентативног синдиката,
2. обезбеди да се обавештења и извештаји који се дају запосленим достављају Одбору репрезентативног синдиката,
3. благовремено размотри мишљење, захтеве и предлоге Одбора репрезентативног синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да обавести Одбор репрезентативног синдиката о разлозима неприхватања датих мишљења, захтева и предлога,
4. омогући учешће представника Одбора репрезентативног синдиката на седницама надзорног одбора послодавца, на којима се разматрају његова мишљења, захтеви и предлози, односно одлучује о појединим правима запослених,
5. прибави мишљење Одбора репрезентативног синдиката на предлог Правилника о организацији и систематизацији послова, односно његових измена и допуна,
6. да прибави мишљење Одбора репрезентативног синдиката на Нацрт текста Уговора о раду, односно Уговора о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, и његових анекса, када се исти нуди већини запослених,
7. омогући Одбору репрезентативног синдиката да предложи и утврђује кандидате за представнике запослених у органе послодавца,
8. омогући вршење других права и дужности која Одбору репрезентативног синдиката припадају по закону, колективном уговору, статуту и општим актима послодавца, као и општим актима и статутима синдиката.

За акта из става 1. тачке 5, 6. и 7. овог члана послодавац је дужан да Одбору репрезентативног синдиката остави рок од најмање 5 дана за давање мишљења.

Члан 132.

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

XXV ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 133.

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

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

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

Члан 134.

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

Члан 135.

Садржина одлуке о штрајку прописана је Законом о штрајку.

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

Члан 136.

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

Члан 137.

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

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

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

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

Члан 138.

Запосленом који учествује у штрајку припада материјална накнада за време проведено у штрајку у складу са споразумом о прекиду штрајка, када одлуку о ступању у штрајк донесе Одбор репрезентативног синдиката као и кад је штрајк проузрокован необезбеђивањем права запосленима по овом уговору.

XXVI НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 139.

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

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

XXVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 140.

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

Члан 141.

Овај колективни уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 142.

Потписници овог колективног уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Потписници споразумно утврђују, да за случај немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора, да приступе споразумном решавању спорног питања у року од 10 дана од дана поднете иницијативе од стране једног од учесника.

Уколико се у року из става 2. овог члана не постигне споразум, учесници споразума су обавезни да спорно питање реше путем покретања поступка за мирно решавање колективног радног спора, сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Члан 143.

За праћење примене одредби овог уговора и давање мишљења надлежна је комисија коју именују потписници овог уговора, у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог уговора, а сачињавају га по два представника страна потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавзна да на захтев једне од страна потписника овог уговора достави извештај о његовој примени у року од 30 дана од дана достављања захтева.

Члан 144.

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

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на које је и закључен.

Члан 145.

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

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

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истека рока на који је овај уговор закључен.

Члан 146.

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

Члан 147.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона.

Члан 148.

Општи акти послодавца и уговори о раду морају бити усаглашени са овим уговором најкасније у року од 6 месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 149.

Овај Колективни уговор је састављен у 6 (шест) истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а по потреби може се направити потребан број копија верних оригиналу.

Члан 150.

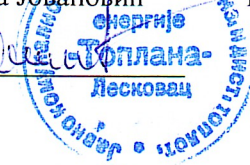
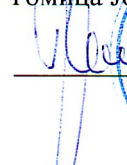
Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важе одредбе појединачног колективног уговора бр. 2956 од 24.05.2022. године, закљученог на основу Одлуке Скупштине Града Лесковца бр. 06-2/22-I од 05. маја 2022. године.

Члан 151.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

ПОСЛОДАВАЦ

ЈКП „Топлана“ Лесковац
директор
Томица Јовановић



РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Синдикална организација
ЈКП „Топлана“ Лесковац
Председник Братислав Недељковић



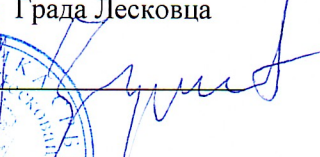
Раднички синдикат
Топлане Лесковац
Председник Славиша Стојановић



На основу Одлуке Скупштине Града Лесковца, бр. 060-50/25-I од 12. новембра 2025. године.

Председник скупштине Града Лесковца

Александар Ђуровић



На основу члана 32. став 1. тачка 8 и члана 66. став 3. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, бр. 129/07, 83/14 – др.закон, 101/16 – др.закон, 47/18 и 111/21 – др. закон), члана 247. и члана 263. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС, 113/17 и 95/18 аутентично тумачење) и члана 39. Статута града Лесковца („Службени гласник града Лесковца“, број 28/18), Скупштина града Лесковца на 14. седници одржаној 12. новембра 2025. године, донела је

ОДЛУКУ

о давању сагласности за закључење Колективног уговора код послодавца ЈКП
„Топлана“ Лесковац

Члан 1.

Даје се сагласност за закључење Колективног уговора код послодавца ЈКП „Топлана“ Лесковац између ЈКП „Топлана“ Лесковац, репрезентативног синдиката (Синдикалне организације ЈКП "Топлана" Лесковац и Радничког синдиката Топлане Лесковац) и Скупштине града Лесковца, као оснивача.

Члан 2.

Овлашћује се Александар Ђуровић, председник Скупштине града Лесковца, јединствени матични број 1406967740071, ЛК регистарски број 014666619, издате од стране ПУ Лесковац, адреса ул. Озренска 10, Бобиште, 16000 Лесковац, да закључи овај Споразум.

Члан 3.

Одлука ступа на снагу даном доношења.

Члан 4.

Одлуку доставити: Председнику Скупштине, Градском већу града Лесковца, ЈКП „Топлана“ Лесковац, Синдикална организација ЈКП "Топлана" Лесковац и Раднички синдикат Топлане Лесковац и А/А.

Број: 060-50/25-I

У Лесковцу, 12. новембра 2025. године

СКУПШТИНА ГРАДА ЛЕСКОВЦА

ПРЕДСЕДНИК

Александар Ђуровић

