

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ПРИВРЕДНОГ ДРУШТВА ЗА ПРУЖАЊЕ
УСЛУГА
"ПРО ТЕНТ" д.о.о. Обреновац**

Обреновац, фебруар 2024. године

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 1, члана 240. и члана 248. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017- Одлука УС и 113/2017), те одредаба Општег колективног уговора („Службени гласник РС“ број 50/2008, 104/2008- Анекс I и 8/2009 Анекс II), директор Привредног друштва за пружање услуга „ПРО ТЕНТ“ д.о.о. Обреновац и Синдикална организација „ПРО ТЕНТ“, као репрезентативни синдикат (у даљем тексту Синдикат), дана 27. фебруара 2024. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Привредног друштва за пружање услуга "ПРО ТЕНТ" д.о.о. Обреновац

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Привредном друштву за пружање услуга "ПРО ТЕНТ" д.о.о. Обреновац (у даљем тексту: Запослени) и Привредног друштва за пружање услуга "ПРО ТЕНТ" д.о.о. Обреновац (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак измена и допуна Колективног уговора, као и друга питања од значаја за Запослене и Послодавца.

Члан 2

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена Колективним уговором, примењују се одредбе Закона о раду и других прописа, међународно признате конвенције, одговарајућа општа акта Послодавца и уговор о раду.

Члан 3.

Одредбе овог Колективног уговора примењују се на све Запослене код Послодавца.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом.

Члан 4.

Послодавца, у смислу овог Колективног уговора, заступа директор.

На захтев запосленог, директор је дужан да му обезбеди стављање на увид свих аката и докумената потребних за заштиту његових права која произилазе из радног односа.

Члан 5.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају обавеза предвиђених Законом о раду, другим прописима, овим Колективним уговором и уговором о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос се заснива добровољно, ради обављања одређених послова код Послодавца и остваривања зараде и других права која се стичу на раду и по основу рада.

Радни однос може да заснује лице које има најмање 15 (петнаест) година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Правилник из става 2. овог члана доноси Послодавац - директор и њиме се утврђују организациони делови код Послодавца, врста и обим послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Приликом израде Правилника из става 2. овог члана, директор је дужан да обезбеди радна места за распоређивање запослених инвалида.

Члан 7.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота Послодавац може да заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или старатеља, уколико такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице из става 1. овог члана може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа (а у складу са општим актима Послодавца), којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос код Послодавца, као и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 8.

Лице које заснива радни однос дужно је да Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а који су утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Репрезентативни синдикат код Послодавца има право да буде обавештен о политици запошљавања.

Члан 9.

Послодавац може слободне послове попунити и интерним оглашавањем, о чему одлуку доноси директор Послодавца.

На интерном огласу могу учествовати само лица која су запослена код Послодавца, уколико испуњавају услове за рад на оглашеним слободним пословима, у року и под условима који буду прописани одлуком директора.

Поступак интерног оглашавања спроводе стручне службе Послодавца, које састављају списак кандидата који испуњавају услове за рад на оглашеним пословима и исти достављају директору.

Одлуку о избору лица са списка пријављених кандидата, у којој ће бити утврђен дан када ће изабрано лице почети да ради на оглашеним пословима, доноси директор Послодавца.

Члан 10.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

Изабрани кандидат заснива радни однос са Послодавцем закључивањем уговора о раду, који у име Послодавца потписује директор, односно запослени кога директор овласти.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор, односно овлашћени запослени.

Уговор о раду закључује се најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

По закључивању уговора о раду директор, или лице које он одреди, запосленог упознаје са условима рада, организацијом рада и правима и обавезама из радног односа.

Члан 11.

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

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

Уколико у уговору о раду није утврђено време на које се закључује, исти се сматра уговором о раду на неодређено време.

Члан 12.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. име и презиме запосленог и место његовог пребивалишта, односно боравишта;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врста радног односа (на неодређено или на одређено време);

7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време запосленог (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена;
14. позивање на Колективни уговор;
15. одговорност запосленог за штету коју проузрокује Послодавцу;
16. повреде радне обавезе од стране запосленог због којих му Послодавац може отказати уговор о раду;
17. право Послодавца да запосленом понуди уговор о измени уговорених услова рада, у случајевима предвиђеним законом и овим Колективним уговором.

Уговором о раду могу бити уговорена и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и релевантних општих аката Послодавца.

Члан 13.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту Послодавца.

2. Ступање на рад

Члан 14.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

Уколико запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је из оправданих разлога спречен да ступи на рад, што је запослени дужан да на одговарајући начин докаже Послодавцу, или ако се Послодавац и запослени друкчије договоре.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

3. Пробни рад

Члан 15.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад код Послодавца за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђеним уговором о раду.

Пробни рад може да се уведе само за оне послове на којима постоји потреба за таквим радом.

Пробни рад не може да се уговори са приправником.

Члан 16.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду, са отказним роком.

Отказни рок из става 2. овог члана износи пет радних дана.

Члан 17.

Обављање послова од стране запосленог за време пробног рада прати комисија, чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Комисију из става 1. овог члана образује директор.

Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља директору у писаном облику, у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 18.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос код Послодавца даном истека рока одређеног уговором о раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 19.

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца. Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

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

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
4. за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежних органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;

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

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тачка 1.-3. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 20.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је код Послодавца засновао радни однос на неодређено време.

Члан 21.

Уколико је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама важећег закона или ако запослени код Послодавца настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос, а Послодавац је са тим упознат и није изразио изричито противљење, радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време.

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 22.

Послодавац може да закључи уговор о раду са одређеним лицем за послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком), само уколико то лице испуњава услове за рад на тим пословима.

Послови из става 1. овог члана утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Запослени може да ради на пословима за које су прописани посебни услови рада само уколико је од стране надлежног здравственог органа претходно утврђена здравствена способност запосленог за рад на тим пословима.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 23.

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

Послови са непуним радним временом утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Члан 24.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

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

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

Члан 25.

Запослени који код Послодавца ради са непуним радним временом, може за остатак радног времена (до пуног радног времена) засновати радни однос код другог послодавца.

7. Радни однос са приправником

Члан 26.

Лице које први пут заснива радни однос, у својству приправника, може да са Послодавцем закључи уговор о раду, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, уколико је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Ово се односи и на лице које је радило краће од времена које је утврђено за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов на тим пословима.

Члан 27.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

За то време, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 28.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад на одређеним пословима, приправник је дужан да пред надлежном комисијом полаже стручни испит.

Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени у својству приправника.

Члан 29.

Полагање стручног испита врши се на основу пријаве поднете од стране приправника, односно његовог ментора.

Уколико исти не поднесу пријаву за полагање стручног испита, или је поднесу, а приправник не приступи полагању, сматраће се да испит није положио.

Члан 30.

Уколико је то предвиђено уговором о раду приправника, као и уколико комисија оцени да је приправник у току оспособљавања за самосталан рад на одређеним пословима показао да је оспособљен за самосталан рад на тим пословима, приправник може полагати стручни испит и пре истека приправничког стажа, а може бити и ослобођен обавезе да полаже стручни испит.

Одлуку о томе, на основу оцене и предлога комисије, доноси директор.

Члан 31.

Приправник који је положио стручни испит распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који није положио стручни испит омогућиће се поновно полагање стручног испита у року не дужем од 30 дана од претходног полагања.

Уколико приправник не положи стручни испит на поновном полагању, престаје му радни однос код Послодавца.

8. Радни однос директора

Члан 32.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је директор изабран, односно до његовог разрешења.

Радни однос директора заснива се уговором о раду.

Послодавац може да међусобна права, обавезе и одговорности директора уреди уговором, у случају да директор није засновао радни однос код Послодавца.

Лице које обавља послове директора Послодавца, а није засновало радни однос са Послодавцем, има право на накнаду за рад, као и друга права, обавезе и одговорности у складу са одредбама уговора из става 4. овог члана.

Уговор из става 3. и 4. овог члана са директором закључује Скупштина Послодавца.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом (Правилником о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању).

Члан 34.

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

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да Послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 35.

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 овим Колективним уговором и законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се актом послодавца или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

2. Пуно радно време

Члан 36.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Пуно радно време може да буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 3. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

3. Непуно радно време

Члан 37.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена.

Дужина непуног радног времена утврђује се Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

4. Скраћено радно време

Члан 38.

Скраћено радно време уводи се за рад на нарочито тешким, напорним и, за здравље запослених, штетним пословима, где су услови рада – и поред примене свих одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду – такви да постоје изражена штетна дејства на здравље и радну способност запослених.

Послове са скраћеним радним временом и дужину скраћеног радног времена утврђује Послодавац на основу стручне анализе сачињене у складу са законом и садржаном у акту о процени ризика.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 39.

Радно време запослених на пословима из члана 39. овог Колективног уговора скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Члан 40.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

5. Прековремени рад

Члан 41.

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

- 1) да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање или прекидање нанело знатну материјалну штету;
- 2) да се заврше одређени неопходни ремонтни радови, неодложни послови, као и друге сложене операције и технолошки процеси;
- 3) да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада.

О увођењу прековременог рада одлучује директор.

Члан 42.

Прековремени рад не може да траје дужи од осам часова недељно. Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 39. овог Колективног уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

6. Распоред радног времена

Члан 43.

Радна недеља код Послодаваца траје, по правилу, пет радних дана. Запослени раде једнократно и у сменама. Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац. Радни дан, по правилу траје осам часова.

Члан 44.

Послодавац код кога је рад органозован у сменама, или када то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно радно време на месечном нивоу.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

О распореду и промени радног времена Послодавац је дужан да запослене обавести најмање пет дана пре почетка рада по новом распореду и промени радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

У случају из става 1. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

7. Прерасподела радног времена

Члан 45.

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

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом. Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Члан 46.

Прерасподела радног времена не може се извршити запосленом који је млађи од 18 година живота.

Запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом до три године живота, или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, Послодавац може извршити прерасподелу радног времена само уз њихову писану сагласност.

Прерасподела радног времена не може да се врши на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 39. овог Колективног уговора.

Члан 47.

Запослени коме је радни однос код Послодавца престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време 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.

8. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 48.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 49.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

- 1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;
- 2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а Послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

У наведеним случајевима Послодавац је дужан да обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног лица.

Члан 50.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 51.

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

1. Одмор у току дневног рада

Члан 52.

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

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

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

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и не може се користити на почетку и на крају радног времена.

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

2. Дневни одмор

Члан 53.

Запослени има право на одмор у оквиру 24 часа – дневни одмор.

Дневни одмор из става 1. овог члана траје најмање 12 часова непрекидно.

Запослени који ради у смислу чл. 46. овог Колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 54.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 54. овог Колективног уговора.

Уколико је неопходно да запослени због потребе посла (прековремени рад, рад у смени, краткотрајна прерасподела радног времена и други оправдани разлози) ради у суботу и недељу, односно у дане свог недељног одмора, мора му се обезбедити одмор у току наредне недеље у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

4. Годишњи одмор

Члан 55.

Запослени код Послодавца има право на годишњи одмор, у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

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

Члан 56.

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.

Члан 57.

Запослени, у свакој календарској години, има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Члан 58.

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

- 1) по основу доприноса у раду, одлуком директора, а по предлогу непосредног руководиоца – до три радна дана;
- 2) по основу услова рада, и то:
 - за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж), или на пословима на којима је уведено скраћено радно време – пет радних дана;
 - за остале послове под отежаним условима рада (тежак и напоран рад, рад под повишеним и смањеним ваздушним притиском, на високој или ниској температури, под дејством штетних зрачења, под повећаном буком и вибрацијама, у просторијама загађеним хемијским штетностима, под земљом или водом и на висини), ако за њих није уведено скраћено радно време или бенефицирани радни стаж – три радна дана;
- 3) по основу радног искуства, и то:
 - од једне до пет година стажа осигурања – за 1 радни дан,
 - од 5 до 15 година стажа осигурања – за 2 радна дана,
 - од 15 до 25 година стажа осигурања – за 3 радна дана,
 - преко 25 година стажа осигурања – за 4 радна дана;
- 4) по основу стручне спреме, и то:
 - за послове трећег степена стручне спреме, односно КВ радника – за 2 радна дана,
 - за послове четвртог степена стручне спреме, односно средње стручне спреме – за 3 радна дана,
 - за послове петог и шестог степена стручне спреме, односно ВКВ радника и више стручне спреме – за 4 радна дана,
 - за послове са седмим и осмим степеном стручне спреме, односно високе стручне спреме – за 5 радних дана;
- 5) по основу инвалидности – инвалиду рада, односно војном инвалиду и запосленом који болује од професионалног обољења – за 3 радна дана;
- 6) по основу статуса родитеља или усвојоца са једним или више деце до 14 година старости – два радна дана, а уколико се ради о самохраном родитељу

или усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости – за 3 радна дана;

7) по основу статуса родитеља или старатеља детета ометеног у психофизичком развоју или са утврђеним инвалидитетом – 3 радна дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени мушкарац са 30 година стажа осигурања или навршених 55 година живота и запослена жена са 25 година стажа осигурања или навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицираним радним стажом), годишњи одмор - применом критеријума из става 1. овог члана – може трајати најдуже 40 радних дана.

Члан 59.

Послодавац је обавезан да запосленом утврди број дана годишњег одмора применом критеријума утврђених Законом и овим Колективним уговором.

При утврђивању дужине годишњег одмора запосленом радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су, у складу са законом, нерадни дани, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не рачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 60.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора утврђеног у складу са овим Колективним уговором, (сразмеран део) за сваких месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

У години у којој запослени заснива радни однос, не може користити већи сразмерни део одмора од дела који му припада сходно времену проведеном на раду.

Члан 61.

Запослени може годишњи одмор да користи у два дела, у ком случају први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са Послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Члан 62.

Запослени користи годишњи одмор по утврђеном плану коришћења годишњих одмора, уз претходну консултацију запосленог.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се – у зависности од тих потреба – мењати.

План коришћења годишњих одмора мора да садржи нарочито:

- имена запослених који имају право на коришћење годишњег одмора или ће исто право стећи у календарској години;
- дужину годишњег одмора, и
- време коришћења годишњег одмора за сваког запосленог.

Члан 63.

На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора и доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Члан 64.

Уколико то захтевају потребе посла, Послодавац на предлог непосредног руководиоца запосленог, у писаној форми може наложити да запослени прекине коришћење годишњег одмора, уз обавезу Послодавца да донесе одлуку о стављању ван снаге решења о коришћењу годишњег одмора запосленог.

Након престанка наведених разлога, из претходног става овог члана, запосленом ће бити омогућено да настави са коришћењем годишњег одмора односно да годишњи одмор искористи – најкасније до 30. јуна наредне године.

У случају да је запослени из било ког оправданог разлога спречен да искористи годишњи одмор у року из става 2. овог члана, а из разлога наведених у ставу 1. овог члана, биће му омогућено да преостале дане годишњег одмора искористи и након 30. јуна наредне године.

Запослени из става 3. овог члана се обраћа Послодавцу писаним захтевом, уз који је потребно доставити и доказе да је оправдано био спречен да искористи годишњи одмор у року из става 2. овог члана.

Одлуку о захтеву и рок у коме запослени може искористити преостали годишњи одмор доноси Директор.

Члан 65.

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.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 66.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случајевима:

- 1) ступања запосленог у брак – пет радних дана;
- 2) ступања у брак детета или усвојеника запосленог – три радна дана;
- 3) порођаја супруге запосленог – пет радних дана;
- 4) рођења унучета – два радна дана;
- 5) рођења детета другог члана уже породице – један радни дан;
- 6) теже болести брачног друга, деце и родитеља запосленог – три радна дана;
- 7) неге детета ометеног у психофизичком развоју или са утврђеним инвалидитетом – три радна дана;
- 8) заштите домаћинства од елементарне непогоде и отклањање штетних последица проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;
- 9) селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места (место пребивалишта) – један радни дан;
- 10) селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место (ван места пребивалишта) – три радна дана;
- 11) првог полагања стручног или другог испита – један радни дан, а укупно пет радних дана у току једне календарске године, под условом да су у питању испити у оквиру образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запосленог из члана 34. и 35. овог Колективног уговора;
- 12) првог полагања правосудног испита и одбране докторске дисертације – петнаест радних дана;
- 13) одласка на организовани систематски, санитарни преглед запослених у одговарајућу здравствену установу – један радни дан;
- 14) присуствовање неопходним обукама на позив и у организацији послодавца – један радни дан;
- 15) упућивања запосленог на рехабилитацију по препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац – у складу са Правилником о рехабилитацији запослених;
- 16) учествовања на радно-производним и спортским такмичењима која организује репрезентативни синдикат – за време учествовања на такмичењу;

Запослени има право да оправдано одсуствује са рада један радни дан али без права на плаћено одсуство у случају заказаних прегледа и анализа у здравственим установама а на које га није упутио послодавац већ његов изабрани лекар.

Запослени у току године могу, по горе поменутих основама, да искористе максимално 10 (десет) дана плаћеног одсуства.

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

- 1) за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 2) за случај добровољног давања ткива и органа – број дана који препоручи здравствена установа;
- 3) за случај смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 4) за случај смрти родитеља брачног друга – два радна дана;
- 5) за случај смрти бабе и деде уколико не живе са запосленим у заједничком породичном домаћинству – један радни дан.

Уколико запослени из медицинских разлога не буде могао да да крв, има право да оправдано одсуствује са посла тог дана када се надлежној медицинској установи јавио ради давања крви али без права на плаћено одсуство.

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ, као и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

За доказивање постојања ванбрачне заједнице или за доказивање живљења у заједничком породичном домаћинству са запосленим за лица која не спадају у први и други наследни ред, уколико им је адреса пребивалишта различита од адресе пребивалишта запосленог, ради остварења права из овог члана потребно је доставити Послодавцу оверену изјаву два сведока.

Члан 67.

Запослени има право на плаћено одсуство ради образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, које је утврђено Програмом образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, у трајању одређеном одредбама Правилника Послодавца о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању.

6. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 68.

Послодавац може, уколико се тиме не ремети процес рада код Послодавца, запосленом одобрити одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) у случају:

- 1) неговања болесног члана уже породице;
- 2) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања о трошку запосленог, које није предвиђено програмом Послодавца;
- 3) извршавања одређених послова ван места становања;
- 4) учествовања у раду научних, стручних, културно-уметничких, спортских и других организација;
- 5) обављања послова у вези са изградњом куће или стана у циљу решавања стамбеног питања запосленог;
- 6) других оправданих разлога;

Неплаћено одсуство може трајати најдуже шест месеци, а у случају из става 1. тачка 2) овог члана најдуже годину дана, а може се користити у време када наступе околности по основу којих стиче право на одсуство и на основу достављене документације и доказа којима се потврђује оправданост одсуства.

Дужину неплаћеног одсуства одређује директор решењем којим се запосленом одобрава његово коришћење.

Запослени који користи право одсуствовања са рада без накнаде, не може исто прекинути пре истека времена одређеног решењем из претходног става. Изузетно, директор може на образложен захтев запосленог решењем о укидању решења из става 3. овог члана одобрити прекид одсуствовања са рада без накнаде и пре истека времена одређеног решењем које се укида.

За време одсуствовања са рада због коришћења неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није друкчије одређено.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 6. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНОГ НА РАДУ

Члан 69.

Запослени може да ради на пословима са посебним условима рада само на основу, од стране надлежног здравственог органа, претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима.

Запослени који ради на пословима из става 1. овог члана, као и други запослени за кога је предвиђен претходни и периодични преглед, дужан је да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Члан 70.

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

Запослени има право на средства и опрему личне заштите на раду у складу са Актом о процени ризика.

Послодавац је дужан да запосленом организује рад на радном месту и у радној околини који су под непосредном контролом послодавца у складу са законом којим се уређује спровођење и унапређивање безбедности и здравља на раду, посебним прописима за безбедност и здравље на раду, као и актима Послодавца из ове области.

Члан 71.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика, у писаној форми, за сва радна места у радној околини, као и да утврди начин и мере за њихово отклањање (смањење или спречавање ризика).

У случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада, као и у случају формирања новог радног места, Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика.

Члан 72.

Запослени је дужан да, при обављању послова, поступа и ради са пуном пажњом, ради безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених на које његов рад може да има штетно дејство.

Запослени је дужан да се придржава прописаних мера и норматива безбедности и здравља на раду, да правилно рукује оруђима за рад, опасним материјалима, да поступа по упутству за безбедан рад, као и да се стара о спровођењу прописаних мера и норматива и даје предлоге за унапређење заштите на раду.

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

Непоштовање ове обавезе, уколико дође до повреде на раду, представљаће основ дисциплинске одговорности запосленог и ослобађа Послодавца одговорности за накнаду штете.

Члан 73.

Послодавац образује Одбор за безбедност и здравље на раду, као саветодавно тело, састављено од представника синдиката и Послодавца.

Члан 74.

На запослене се, поред наведених чланова овог Правилника о заштити запослених на раду, примењују и одредбе чланова Закона о раду, и то од члана 80. до члана 103.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зарада

Члан 75.

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

Зарада запосленог састоји се од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца, и
- 3) других примања по основу радног односа.

Зарада запосленом се исплаћује у новцу, два пута месечно, у два приближно једнака дела, и то: први део у периоду од 25. до 30. у месецу за текући месец, а други део у периоду од 10. до 15. у месецу за претходни месец.

Приликом сваке исплате зараде, односно накнаде зараде, запосленом се доставља обрачун, који садржи износ зараде/накнаде зараде и износе плаћених пореза и доприноса из зараде/накнаде зараде. Овај обрачун Послодавац у целости може запосленом да достави у електронској форми.

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

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом, представља извршну исправу.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 76.

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

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

3. Основна зарада

Члан 77.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента послова радног места, и
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Члан 78.

Коефицијент послова радног места утврђује се на основу сложености послова, одговорности у раду и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме, радног искуства, посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада Послодавца.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови и послови сменског рада.

Коефицијент за обрачун основне зараде запосленог утврђује директор, на основу услова за рад на пословима радног места који су предвиђени Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Члан 79.

Новчани износ основне зараде запосленог, који се уговара уговором о раду, обрачунава се множењем вредности радног часа за текући месец, коефицијента посла радног места и месечног фонда од 174 часова рада.

Новчани износ основне зараде утврђен уговором о раду запосленог мења се у зависности од промене вредности радног часа и месечног фонда остварених часова рада у месецу за који се зарада обрачунава.

Вредност радног часа у јануару месецу наредне године не може бити мања од вредности радног часа одређеног за децембар месец претходне године.

4. Део зараде за радни учинак

Члан 80.

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

Нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила на основу којих се мери радни учинак запосленог, утврђује Послодавац, полазећи од техничко-технолошке опремљености процеса рада и оптималног коришћења радног времена, и дужан је да са истима (као и о њиховим променама) благовремено упозна запосленог.

Члан 81.

Према оствареном радном учинку, основна зарада запосленог који оствари радни учинак знатно изнад стандардног може се увећати до 30%, а основна зарада запосленог који оствари радни учинак знатно испод стандардног може се умањити до 10%.

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

- 1) обави знатно већи обим радних задатака од планираних;
- 2) обави послове знатно изнад стандардног квалитета;
- 3) обави послове знатно пре рока;
- 4) оствари знатно повољније резултате од стандардних на превентивној заштити и квалитетном одржавању погонске спремности постројења;
- 5) оствари знатно повољније резултате од стандардних у отклањању кварова и хаварија на постројењима и уређајима;
- 6) уз редовно обављање својих послова, у знатном обиму, обави послове које други запослени није могао у року квалитетно да изврши;

- 7) успешно обави послове у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву или радном налогу;
- 8) у обављању послова оствари знатне уштеде у материјалним трошковима;

Уколико запослени учини знатан допринос у раду, иновације, трајно решење проблема који отежава процес рада, на основу предлога непосредног руководиоца директор може донети одлуку о награђивању тог запосленог у новчаном износу већем од 30%.

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

- 1) током месеца обави знатно мањи обим послова од планираних;
- 2) поверене му послове не обави квалитетно, односно ако их обави са квалитетом који је знатно испод стандардног за ту врсту послова;
- 3) знатан део послова не обави у року;
- 4) знатно премашује планиране стандарде и нормативе трошкова;

Резултат рада запосленог утврђује директор, на образложен предлог руководиоца организационог дела.

Члан 82.

До увећања, односно умањења зараде запосленог, према критеријумима утврђеним у члану 81. овог Колективног уговора, долази само у случајевима остваривања радног учинка знатно изнад стандардног, односно знатно испод стандардног, који се могу оправдати и ваљано доказати.

Предлог за увећање, односно умањење зараде запосленог могу, у писаној форми, дати само директори сектора, односно руководиоци и шефови служби, на обрасцу чију форму одређује директор.

Предлог, исправно попуњен, мора да садржи образложење које доказује његову оправданост. Неправилно попуњени обрасци се неће разматрати.

Директор може одбити предлог за увећање, односно умањење зараде запосленог, може га усвојити, уз или без корекције предложеног процента увећања, односно умањења.

Члан 83.

Директор ПД ПРО ТЕНТ може донети одлуку о исплати годишње награде запосленим на крају календарске године, у складу са финансијским могућностима послодавца.

Одлуку о висини годишње награде из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 84.

Запослени могу да остваре зараду на име учешћа у делу добити Послодавца, у складу са одлуком надлежног органа о расподели добити, која се доноси на начин и под условима утврђеним Одлуком о оснивању Послодавца.

5. Увећана зарада

Члан 85.

Запослени има право на увећану зараду, и то:

- 1) за рад на дан државног и верског празника који је по закону нерадан дан – у висини од најмање 130% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – у висини од 45% од основице, односно не мање од висине увећања зараде утврђене уговорима које Послодавац закључи са наручиоцима услуга;
- 3) за рад недељом – за 15%;
- 4) за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – у висини од 36% од основице;
- 5) по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем – за 0,4% од основице. При обрачуна минувлог рада рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом;
- 6) по основу радног искуства, стеченог до заснивања радног односа код послодавца – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код претходних послодаваца и то:
 - За период од 1 до 5 година – за 0,25%,
 - За период од 5 до 10 година – за 0,3%,
 - За период од 10 до 15 година – за 0,35%,
 - За период од 15 до 20 година – за 0,4%,
 - За период од 20 до 25 година – за 0,45%,
 - За период преко 25 година – за 0,5%.
- 7) за интервентни рад – за 70%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде запосленог по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од наведених основа увећања.

Послодавац може у договору са Синдикатом и уколико постоје финансијска средства за то, увећати зараду запосленима за рад на дан 31.12., за 5% од укупне зараде за децембар месец.

Проценат увећања зарада запосленог, у оквиру одређених група послова, одређује директор својом одлуком.

Члан 86.

Интервентни рад је посебна врста прековременог рада, који се обавља ван кућног дежурства, по позиву овлашћеног лица.

Под интервентним пословима, подразумевају се сви неодложни, изненадни послови на одржавању континуитета техничко технолошког процеса.

За случај очекиваних ванредних ситуација у процесу рада, послодавац може одредити дежурство ван радног времена (кућно дежурство). Запослени коме је

наложено кућно дежурство, има право на увећање основне зараде у износу три часа његовог ефективног рада за текући месец за свака 24 часа кућног дежурства.

Уколико запослени коме је наређено кућно дежурство на позив овлашћеног лица отклања кварове на опреми и уређајима, време проведено на раду, сматра се прековременим радом.

6. Минимална зарада

Члан 87.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Минимална зарада уговара се уговором о раду и исплаћује запосленом у складу са законом.

Члан 88.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде, под условима:

- 1) поремећаја у процесу пословања Послодавца, или организационом делу Послодавца, и то: пословања са губитком, недостатка посла који утврђује директор Послодавца;
- 2) минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у претходној тачки;
- 3) по истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде на коју запослени има право по овом Колективном уговору, односно по уговору о раду, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена последња минимална зарада.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 108. Закона о раду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун зараде из става 3. овог члана је минимална зарада запосленог.

7. Зарада приправника

Члан 89.

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

8. Накнада зараде

Члан 90.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- 1) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства и одазивања на позив државног органа;
- 2) присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код Послодавца, органа синдиката и савеза синдиката, уколико за то ангажовање не добија никакву новчану накнаду.

Уколико запослени за ангажовање у наведеним органима добија одређену новчану надокнаду, има право да за време ангажовања оправдано одсуствује са посла, без права на накнаду зараде из овог члана.

Обавеза запосленог је да достави решење о именовању (или неки други акт), којим потврђује да је именован или изабран на наведену функцију, као и доказ да ли је наведена функција плаћена, или исту обавља без накнаде. Запослени има обавезу да за свако одсуствовање доставља потврду надлежног органа којом потврђује своје присуство у наведеном органу или организацији на дан за који му се одобрава одсуство уз накнаду зараде односно оправдано одсуство без права на накнаду зараде.

- 3) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада и у складу са програмом усавршавања и оспособљавања Послодавца;
- 4) давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- 5) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

Члан 91.

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

- 1) у трајању до 30 дана, уколико је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада – у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 2) у трајању до 30 дана, уколико је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу – у

- висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
- 3) за време одсуствовања са рада за време одржавања трудноће - у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
 - 4) у трајању до 30 дана, за време одсуствовања са рада за негу детета до 3 године – 65% просечне месечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, уз доказ да је брачни друг запосленог у том периоду био радно ангажован;
 - 5) за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години - у висини од 60% просечне месечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
 - 6) за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима – у висини 65% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад;
 - 7) за време преквалификације или доквалификације на основу закона - у висини 65% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад;
 - 8) за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа - у висини 65% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад.

9. Накнада трошкова

Члан 92.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада – највише у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно цене претплатне карте у јавном саобраћају уколико је цена претплатне карте нижа од цене превозне карте на месечном нивоу, ако Послодавац није обезбедио сопствени превоз, у свему према Правилнику о превозу послодавца;
- 2) за дневницу на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи) – у висини до неопорезивог износа према важећим прописима;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству – под условима и на начин утврђен одговарајућим прописима;
- 4) за време рада и боравка на терену – накнаду трошкова смештаја и исхране уколико Послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

Запослени има право на аконтацију трошкова за службени пут, у висини која одговара предвиђеном трајању пута, трошковима превоза и смештаја. Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од пет дана по повратку са службеног пута, при подношењу извештаја и обрачуна путног налога.

Члан 93.

Послодавац запосленом обезбеђује накнаду трошкова, и то:

- 1) за месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду, при чему се вредност ове накнаде периодично утврђује од стране Послодавца (ову накнаду Послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене и повремене послове);
- 2) регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, чију висину утврђује Послодавац, а ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана – сразмеран део регреса. Регрес се исплаћује најкасније до 31. децембра текуће године.

Висина трошкова из става 1. тачка 1. овог члана мора бити изражена у новцу.

10. Солидарна помоћ

Члан 94.

Послодавац исплаћује солидарну помоћ за случај рођења детета у износу од 25.000,00 динара (словима:двадесетпетхиљададинара и 00/100).

Уз захтев за исплату солидарне помоћи запослени, као одговарајући доказ, подноси извод из матичне књиге рођених.

Послодавац може да запосленом исплати солидарну помоћ, и за лечење теже или дуже болести, трошкове хируршке интервенције, набавку вештачких органа (кука, и сл.).

Захтев за исплату солидарне помоћи у случајевима из става 3. овог члана запослени подноси комисији коју образује директор.

Одлуку о исплати солидарне помоћи у случајевима из става 3. овог члана доноси директор, на писмени и образложени предлог комисије.

Члан 95.

Послодавац исплаћује солидарну помоћ, и то:

- 1) једнократну солидарну помоћ члановима уже породице, у случају смрти запосленог у висини од 50% просечне месечне зараде код Послодавца за последњи месец за који је познат податак у моменту исплате;
- 2) накнаду нужних (уобичајених) трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог – према достављеним рачунима, а највише до неопорезивог износа важећег у моменту исплате, уколико то право није остварено по другом основу.

Чланови уже породице у смислу става 1. овог члана су брачни друг и деца запосленог.

Уколико запослени који је преминуо нема чланове уже породице, једнократна солидарна помоћ из става 1. тачке 1. се исплаћује родитељима/старатељима запосленог, уколико су живели у истом домаћинству, а накнада трошкова погребних услуга се исплаћује лицу које је сносило трошкове погребња, у висини одређеној ставом 1. тачка 2. овог члана.

Члан 96.

У случају смрти запосленог од последица повреде на раду или професионалног обољења, Послодавац ће деци запосленог, за време док су на редовном школовању, давати стипендију.

Висина стипендије утврђује се за:

- 1) Основно образовање – у висини 30% просечне зараде исплаћене у привреди РС за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 2) Средње образовање – 35% просечне зараде исплаћене у привреди РС за месец који претходи месецу исплате стипендије;
- 3) Више и високо образовање – 40% просечне зараде исплаћене у привреди РС за месец који претходи месецу исплате стипендије;

У случају смрти запосленог од последица повреде на раду или професионалног обољења, који је једини хранилац породице, Послодавац може закључити Уговор о раду са брачним другом или са једним дететом преминулог, уколико упуте такав захтев Послодавцу у року од 1 године од смрти запосленог.

Члан 97.

Превенција радне инвалидности и рехабилитација запослених обезбеђује се на начин који унапређује заштиту здравља запослених и спроводи се уз учешће Синдиката.

Послодавац је дужан да о свом трошку упуту на систематски лекарски преглед запослене, у складу са програмом заштите здравља запослених.

Послодавац може да, у складу са финансијским могућностима, сваке године организује и финансира специјалистичке прегледе за запослене.

Послодавац обезбеђује средства за рехабилитацију запослених у току пословне године, у циљу унапређења заштите запослених.

Износ потребних средстава за организовање рехабилитације запослених, биће утврђен у висини која ће се за сваку пословну годину одређивати у складу са одредбама Правилника о превенцији радне инвалидности и рехабилитацији запослених.

У складу са тим одредбама биће одређена и висина трошкова (изражена у процентима) коју ће Послодавац усмеравати на наменски рачун Синдиката, те обавеза Послодавца да Синдикату усмери средства добијена обуставом на заради запослених који су упућени на рехабилитацију, ради намирања трошкова рехабилитације, који падају на терет запослених, а у складу са споразумом закљученим између Послодавца и Синдиката за сваку пословну годину.

Члан 98

Обрачун трошкова рехабилитације запослених који су упућени на рехабилитацију, као и обрачун солидарне помоћи за лечење запосленог одобрено од Фонда солидарности Синдикалне организације ПРО ТЕНТ вршиће се на заради запосленог, кроз обрачун припадајућих пореза и доприноса у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

11. Друга примања

Члан 99.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно две просечне зараде по запосленом, исплаћене у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Члан 100.

Запослени има право на јубиларну награду за десет, двадесет и тридесет година непрекидног рада код Послодавца у виду пригодног поклона.

Јубиларна награда се додељује запосленима на дан обележавања оснивања Послодавца.

Послодавац може одлучити, у зависности од резултата пословања друштва у претходној години у односу на годину у којој запослени стиче право на јубиларну награду, да иста уместо пригодног поклона буде изражена у новцу.

Право на јубиларну награду немају запослени који су то право, као запослени у ПД „ПРО ТЕНТ“ већ остварили по основу до сада важећих аката послодавца.

Члан 101.

Послодавац може да деци запослених, старости до 10 година живота, обезбеди поклон за Божић и Нову годину, највише до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац, такође, може – уколико то дозвољавају финансијске могућности – да обезбеди средства за финансирање поклона запосленим женама за 8. март (Дан жена) .

Одлуку о висини средстава за намене из става 1. и 2. овог члана доноси директор.

Члан 102.

Запосленом се може одобрити и исплатити кредит за набавку зимнице и огрева.

Запослени наведени кредит враћа обуставом из зараде, највише у 12 месечних рата, односно 24 полумесечне рате.

Одлуку о одобравању средстава за исплату кредита доноси директор, у складу са финансијским могућностима Послодавца.

12. Остала примања

Члан 103.

Послодавац може са запосленим да уговори услове и начин остваривања права запосленог на награду по основу иновације или рационализације примењене у пословању Послодавца.

Уговор се сачињава и закључује у писаној форми.

13. Заштита зараде и накнада зараде

Члан 104.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде, односно од накнаде зараде до висине одређене важећим законским прописима.

14. Осигурање запослених

Члан 105.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти од повреде на раду, случај повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

VIII ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА

Члан 106.

У случају евентуалног отварања стечајног поступка код Послодавца, на потраживања запослених утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, примењиваће се одредбе Закона о раду из главе IX (чланови 124-146).

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

Послодавац који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време дужан је да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 30 запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да донесе и програм за решавање вишка запослених уколико утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код Послодавца.

Пре тога, Послодавац ће предузети одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код Послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак, као и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, рад са непуним радним временом али не краћим од половине пуног радног времена, и друге мере);
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 108.

Предлог програма решавања вишка запослених Послодавац ће доставити репрезентативном синдикату код Послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање, у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Послодавац је дужан да размотри и у обзир узме мишљење синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање, као и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 109.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених које садржи Програм за решавање вишка запослених код Послодавца су:

- 1) резултати рада запосленог;
- 2) имовно стање запосленог;
- 3) број чланова породице који остварују зараду;
- 4) дужина радног стажа запосленог;
- 5) здравствено стање запосленог и чланова његове породице;
- 6) број деце запосленог која су на школовању.

Критеријуми се утврђују према горе наведеном редоследу.

Члан 110.

Резултати рада запосленог утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Уколико истих нема, резултати рада запосленог се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца запосленог, засноване на елементима:

- квалитета обављеног посла;
- самосталности у раду и иновација;
- ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада;
- дужини неплаћених одсустава, а у вези са извршавањем послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада запосленог утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 111.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, за утврђивање вишка запослених примењује се критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог утврђује се на основу:

- оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
- тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности запосленог утврђују се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 112.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

- број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
- дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
- здравствено стање запосленог и чланова његове породице, при чему предност има запослени ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;
- број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 113.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 114.

Вредновање критеријума за утврђивање вишка запослених врши комисија, која се састоји од 7 чланова, при чему 4 члана комисије именује Скупштина Послодавца, а 3 члана именује репрезентативни синдикат код Послодавца.

По спроведеном вредновању критеријума за утврђивање вишка запослених, комисија сачињава листу запослених за чијим радом престаје потреба и доставља је Скупштини Послодавца, ради доношења коначне одлуке о вишку запослених.

Члан 115.

Радни однос по основу вишка запослених код Послодавца не може престати:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца, без његове сагласности;
- запосленом са одређеним годинама стажа осигурања, и то: жени са најмање 25 година раднога стажа или 50 година живота и мушкарцу са најмање 30 година раднога стажа или 55 година живота;
- запосленој жени код Послодавца са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде.

Члан 116.

Пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог услед технолошких, економских или организационих промена, Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Послодавац не може да утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ставу 1. и 2. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

X ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 117.

Послодавац може уговором о раду да утврди послове које 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.

Сагласност из става 1. овог члана даје директор.

Члан 118.

Уговором о раду забрана конкуренције може да се утврди само у односу на запосленог који ће код Послодавца обављати послове на којима може стећи нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или доћи до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац може од запосленог захтевати накнаду штете.

Члан 119.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете и по престанку радног односа запосленог.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана траје две године од престанка радног односа запосленог у погледу кога је уговорена.

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 120.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Члан 121.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста накнађује, утврђује комисија коју именује директор.

У комисији се налази и представник синдиката запосленог.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Члан 122.

По утврђивању штете, њене висине и одговорности запосленог, комисија директору подноси извештај и предлог, на основу којих директор доноси решење.

Решење директора, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, може – на предлог комисије - садржати одлуку да запослени накнади штету у више рата, да се висина накнаде умањи за одређени проценат, или да се запослени ослободи обавезе накнаде штете.

Члан 123.

Решење директора којим је запослени обавезан да накнади штету Послодавацу може се извршити само уколико је запослени сагласан да накнади штету, коју сагласност запослени мора дати у писаној форми.

Ако запослени не пристане да штету накнади, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 124.

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

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

Директор одлучује о захтеву за накнаду штете, на предлог комисије која утврђује све чињенице у вези са захтевом запосленог, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету и висину штете.

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

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 125.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код Послодавца, у складу са овим Колективним уговором;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са овим Колективним уговором;

- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права предвиђених законом;
- 5) 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 овим Колективним уговором;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 126.

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

Запослени је дужан да се о понуди за закључивање анекса уговора о раду изјасни у року од осам радних дана од дана пријема понуде.

У случају да се запослени не изјасни у року из став 2. овог члана, сматра се да је одбио понуду Послодавца за закључивање анекса уговора о раду.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

2. Премештај запосленог

Члан 127.

Уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове у истом месту рада, на основу решења директора, без понуде анекса уговора о раду.

Привремени премештај запосленог може трајати најдуже 45 радних дана у току године.

За време рада на пословима на које је привремено премештен, запослени има право на основну зараду коју би остварио за обављање послова на којима је радио пре привременог премештаја, ако је то за њега повољније.

Члан 128.

Запослени може да буде премештен у друго место рада Послодавца без његовог пристанка:

- 1) ако то захтевају потребе процеса и организације рада Послодавца;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад, мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, те обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ван случајева из става 1. овог члана, запослени може да буде премештен у друго место рада само уз свој пристанак.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 129.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, све док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз његову сагласност, у случајевима из става 1. овог члана, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана ако су испуњени услови одређени овим Колективним уговором.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 130.

Радни однос запосленом код Послодавца престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се запослени и Послодавац друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и Послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране запосленог;
- 5) отказом уговора о раду од стране Послодавца;
- 6) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 7) смрћу запосленог;
- 8) у другим случајевима утврђеним законом.

1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован

Члан 131.

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време престаје истеком времена на које је заснован.

Даном истека рока одређеног уговором о раду престаје и радни однос запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности.

2. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 132.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

3. Престанак радног односа због навршења одређеног броја година живота запосленог и стажа осигурања

Члан 133.

Запосленом престаје радни однос када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Послодавац и запослени се могу споразумети да запослени, и поред тога што је испунио услове из става 1. овог члана, остане и даље у радном односу код Послодавца.

4. Споразумни престанак радног односа

Члан 134.

Радни однос запосленом престаје на основу писменог споразума Послодавца и запосленог.

Споразумом из става 1. овог члана утврђује се дан престанка радног односа запосленом.

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана, директор ће у име Послодавца писменим путем обавестити запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

5. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог

Члан 135.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

6. Престанак радног односа отказом уговора од стране Послодавца

Члан 136.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100 истог закона.

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

- 1) ако несавесно и 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) уколико не поступи у складу са чланом 73. став 3. овог Колективног уговора, односно уколико не обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду, те због тога дође до повреде на раду;
- 6) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом и општим актом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) 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 оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3) и 4) овог члана, или да утврди постојање наведених околности на други начин, у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Само у случају да запослени оспорава резултате контролних тестова које изврши Послодавац ради утврђивања околности из става 3. тачке 3) и 4) овог члана, у складу са својим општим актом, Послодавац га обавезно упућује у овлашћену здравствену установу ради одговарајућих анализа, у складу са општим актом Послодавца који регулише ову област.

Сваки резултат алкотестирања виши од 0,00 (без обзира на мерну јединицу уређаја којим се врши тестирање или јединицу у којој се изражавају резултати медицинских анализа) сматра се алкохолисаним стањем и може да има утицаја на обављање посла.

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 престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5) Закона о раду.

Члан 137.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 131. ст. 2. и 3. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 138.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из члана 131. став 2. и 3. овог правилника и пре изрицања мера из члана 132. овог Колективног уговора, поступи на начин како је то регулисано одредбама чланова 180. до 183. Закона о раду.

Члан 139.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководицац запосленог покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана, доставља се директору који је дужан да – по добијању захтева – образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом и овим Колективним уговором утврђеној процедури.

Члан 140.

Уговор о раду отказује се решењем.

Решење из става 1. овог члана доноси се у писаном облику и обавезно садржи и образложење и поуку о правном леку.

Запослени је дужан да, наредног дана од дана пријема решења о престанку радног односа, обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 141.

Послодавац је дужан да до дана престанка радног односа запосленом коме је отказао уговор о раду, изврши исплату свих његових неисплаћених зарада, накнада зараде и других примања, која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана Послодавац ће извршити у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог.

Члан 142.

Запослени коме је престао радни однос код Послодавца дужан је да Послодавцу врати сва средства којима је био задужен док је био у радном односу.

7. Престанак радног односа на захтев родитеља или старатеља запосленог

Члан 143.

Запосленом који је млађи од 18 година живота, поред случајева предвиђених законом, Општим колективним уговором, овим Колективним уговором и уговором о раду, престаје радни однос и на захтев његовог родитеља или старатеља.

Захтев из става 1. овог члана подноси се Послодавцу у писаном облику.

8. Престанак радног односа услед смрти запосленог

Члан 144.

Запосленом престаје радни однос услед његове смрти.

Чињеница смрти запосленог доказује се изводом из матичне књиге умрлих.

9. Престанак радног односа запосленом у другим случајевима

Члан 145.

Запосленом престаје радни однос код Послодавца и у другим случајевима утврђеним законом, и то:

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

XIV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 146.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код Послодавца:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђену општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Запослени коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа, удаљује се са рада од првог дана притвора.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Колективним уговором, ако за то постоје оправдани разлози предвиђени Законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 2. овог члана траје онолико времена колико траје и притвор који је запосленом одређен.

Члан 147.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако запослени издржава породицу – у висини једне трећине основне зараде.

Накнада запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је притвор одредио.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде из става 1. овог члана и пуног износа основне зараде и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 148.

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

Директор може овластити лице запослено код Послодавца да одлучује о појединим питањима из става 1. овог члана.

Овлашћење из става 2. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 149.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности из радног односа.

Решење из става 1. овог члана мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Образложење садржи разлоге због којих је решење донето, а може садржати и указивање на друге околности, уколико су оне од утицаја на његово доношење. Поука о правном леку мора да укаже на правно средство које запосленом стоји на располагању ако није задовољан донетим решењем, коме се то правно средство подноси и у ком року.

Члан 150.

Против решења Послодавца којим је повређено право запосленог, или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан – ако га запослени власти – може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно од дана сазнања за повреду права.

XVI САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 151.

Запослени могу образовати Савет запослених.

Савет запослених не представља орган Послодавца, већ орган запослених и његово формирање и постојање зависи од воље запослених.

Члан 152.

Савет запослених:

- 1) даје мишљења и предлоге о економским и социјалним правима запослених;
- 2) прати примену Закона, Правилника и других општих аката који су од значаја за положај запослених;
- 3) даје мишљења и предлоге о могућим решењима питања из области пословања Послодавца, а у складу са Законом.

Члан 153.

Органи Послодавца су дужни да у што краћем року обавесте Савет запослених о разлозима неприхватања његовог мишљења, односно предлога.

Обавештење из става 1. овог члана даје се у писаном облику, са образложењем разлога неприхватања мишљења, односно предлога.

XVII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 154.

Запослени код Послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају и придржавају се његових статута и правила.

Запослени синдикату приступа добровољно, потписивањем приступнице, чији се изглед и садржај утврђује актом синдиката, и која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, као и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката, у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 155.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, на слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања, као и на формулисање свог акционог програма.

Синдикат не може бити распуштен, нити његова делатност обустављена или забрањена административним актом Послодавца.

Члан 156.

Послодавац је дужан да обезбеди следеће услове за рад репрезентативног синдиката:

- простор, право коришћења других просторија Послодавца за одржавање већих скупова, неопходан инвентар;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу возила за обављање синдикалних активности;
- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава у складу са актима и активностима синдиката;
- друге услове за нормалан рад и функционисање синдиката на основу закљученог споразума између Послодавца и синдиката.

Члан 157.

Послодавац ће репрезентативни синдикат информисати о питањима која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, а нарочито о:

- кретању и променама зарада;
- тромесечном и годишњем извештају о стању безбедности и здравља на раду;
- доношењу општих аката;
- питањима која се односе на права запослених.

Члан 158.

Председник репрезентативног синдиката, за време мандата, има право да не обавља послове свог радног места, ради обављања синдикалне функције.

За време обављања синдикалне функције, председнику репрезентативног синдиката зарада се одређује у висини зараде и права које би остварио да обавља послове свог радног места, увећане за утврђену додатну зараду у висини од 20%.

Представници репрезентативног синдиката могу одсуствовати са рада ради присуствовања синдикалним састанцима – седницама Главног одбора Синдиката, Одбора Фонда солидарности и Одбора за безбедност и здравље на раду.

Члан 159.

Послодавац је обавезан да синдикалне представнике репрезентативног синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове који одговарају њиховој стручној спреми.

Члан 160.

Послодавац је дужан, да у висини, на начин и у складу са одредбама Споразума закљученог између Послодавца и Синдиката, уплаћује средства за рад Синдиката, као и средства за финансирање активности Фонда солидарности.

Члан 161.

Послодавац је дужан, да у висини, на начин и у складу са одредбама Споразума закљученог између Послодавца и Синдиката, уплаћује средства за рад Синдиката, као и средства за финансирање активности Фонда солидарности.

Синдикат и сви запослени, у случају организовања штрајка, дужни су да се у свему придржавају одредаба Закона о штрајку ("Сл. лист СРЈ" број 29/1996 и "Сл. гласник РС" број 101/2005).

XVIII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 162.

Овај колективни уговор се закључује на период од три (3) године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај Колективни уговор престаје да важи, ако се његови учесници другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 163.

Важење овог Колективног уговора пре истека рока из члана 165. став 1. може престати споразумом његових учесника или отказом.

Споразум о престанку важења овог Колективног уговора закључују његови учесници у писаној форми.

Члан 164.

Отказ овог Колективног уговора од стране његовог учесника даје се у писаној форми.

У случају отказа, овај Колективни уговор се примењује најмање шест месеци од дана од дана подношења отказа.

Учесници овог Колективног уговора дужни су да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа

Члан 165.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора дужни су да преговарају.

Уколико се у току преговора не постигне сагласност за закључивање овог Колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници ће образовати арбитражу за решавање спорних питања.

Састав, начин рада и дејство одлуке арбитраже биће утврђени споразумом учесника у закључивању овог Колективног уговора.

Арбитража има обавезу да одлуку о спорним питањима донесе у року од 15 дана од дана њеног образовања.

XIX РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 166.

Спорна питања која настану у примени овог Колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Учесници овог Колективног уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени овог Колективног уговора, образовати арбитражу за решавање спорног питања.

Члан 167.

Арбитража је састављена од по два представника учесника у закључивању овог Колективног уговора и једног арбитра, кога учесници одређују споразумно.

Арбитри из својих редова бирају председника арбитраже.

Члан 168.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања, и то већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању овог Колективног уговора.

Члан 169.

Учесници у закључивању овог Колективног уговора могу и пред надлежним судом да остварују заштиту права утврђених Колективним уговором.

XX ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 170.

Учесници овог Колективног уговора образоваће координационо стручно тело за праћење примене и давање аутентичних тумачења одредаба Колективног уговора.

Координационо стручно тело из става 1. овог члана састоји се од по три представника сваког учесника овог Колективног уговора.

Члан 171.

Овај колективни уговор обавезује све запослене код Послодавца, без обзира да ли су или нису чланови репрезентативног синдиката – потписника овог Колективног уговора.

Члан 172.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом Колективног уговора, на начин и по поступку по коме се закључује Колективни уговор.

Члан 173.

Уговорне стране заједнички оверавају два истоветна примерка овог Колективног уговора.

Члан 174.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

Члан 175.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ПД „ПРО ТЕНТ“ д.о.о. Обреновац број Е-103-1/2021 од 08.03.2021.године.

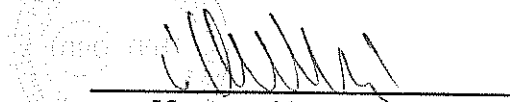
За Привредно друштво
за пружање услуга
„ПРО ТЕНТ“ д.о.о. Обреновац

Директор


Слободан Вујичић, мастер економ.

За Синдикалну организацију
„ПРО ТЕНТ“ Обреновац.

Председник


Милош Ненадовић