

Оглашено на отвореној шабљи  
дана 29.07.2024 АБ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ГРАДСКА УПРАВА - БОР



Број: 110-22/2024-71/6  
29.07 2024 год.  
БОР

## Јавно Комунално Предузеће „Топлана“ Бор

Ђ. А. Куна бр. 12, Бор; АПР – БД. 34029/2005; број рачуна 160-35971-27 Банка Интеса,  
експозитура у Бору; матични бр. 17441531; ПИБ 100500644; факс 030/458-056;  
[www.toplana.rs](http://www.toplana.rs)

Број: 3409

Датум: 29.07 2024. године

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „ТОПЛАНА“ БОР

Бор, јул 2024. год.

## САДРЖАЈ:

I	Основне одредбе .....	стр. 3.
II	Заснивање радног односа .....	стр. 4.
III	Одмори и одсуства .....	стр. 8.
IV	Безбедност и здравље на раду .....	стр. 11.
V	Зарада, накнада зараде и друга примања .....	стр. 20.
VI	Потраживања запослених у случају стечајног поступка.....	стр. 29.
VII	Права запослених код промене послодавца .....	стр. 29.
VIII	Вишак запослених .....	стр. 30.
IX	Забрана конкуренције .....	стр. 32.
X	Одговорност, накнада штете и удаљење запосленог са рада.....	стр. 32.
XI	Престанак радног односа .....	стр. 34.
XII	Учешће у управљању.....	стр. 38.
XIII	Услови за рад синдиката .....	стр. 39.
XIV	Остваривање права на штрајк.....	стр. 40.
XV	Преговарање и закључивање колективног уговора .....	стр. 41.
XVI	Завршне одредбе .....	стр. 42.

На основу члана 1. став 2. члана 3. став 1. члана 240, члана 246. и члана 247. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17-УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Сл. гласник РС", број 30/2021), Споразума о продужењу рока важења Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС“, број 1 од 5. јануара 2024. године), Градоначелник града Бора, као надлежни орган Оснивача, в.д. директора као лице овлашћено за заступање и представљање ЈКП "Топлана" Бор и овлашћени представници репрезентативних синдиката: Самостални Синдикат ЈКП "Топлана" Бор и Синдикат "Независност" ЈКП "Топлана" Бор закључују следећи:

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП "ТОПЛАНА" БОР**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Колективним уговором за Јавно комунално предузеће „Топлана“ Бор (даље: Колективни уговор), у складу са Законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (даље: Посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавно комуналном предузећу „Топлана“ Бор (даље: запослени), обавезе Јавно комуналног предузећа „Топлана“ Бор (даље: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

#### **Члан 2.**

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Град Бор.

Права оснивача остварује Скупштина града Бор ( у даљем тексту: Оснивач)

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Топлана“ Бор (у даљем тексту: послодавац), кога заступа в.д. директора.

Синдикат у смислу овог колективног уговора (у даљем тексту: синдикат) су репрезентативни синдикати који испуњавају услове из Закона о раду.

Запослени, у смислу Закона о раду и овог Уговора, је физичко лице које је у радном односу код Послодавца.

#### **Члан 3.**

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

#### **Члан 4.**

Колективним уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада и обавеза утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

#### **Члан 5.**

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора.

## **Члан 6.**

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави опште акте којима се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеним представницима репрезентативних синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите права запослених.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### ***Услови за заснивање радног односа***

#### **Члан 7.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава законске и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца (у даљем тексту: Правилник).

#### **Члан 8.**

Послодавац доноси правилник о организацији и систематизацији послова, (у даљем тексту: Правилник), којим се утврђују организациони делови код послодавца, врста, опис послова, врста и степен стручне спреме, одговорност по вертикалној и хоризонталној хијерархији и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник из става 1. овог члана доноси послодавац по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Послодавац доставља Синдикатима Правилник из става 1. овог члана одмах по његовом доношењу.

Слободна радна места попуњавају се по правилу оспособљавањем и премештајем запослених који су већ у радном односу код послодавца, а ако то није могуће, расписивањем огласа у складу са програмом пословања уз предходно добијену сагласност Оснивача.

#### **Члан 9.**

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, и достави извештај о извршеном предходном лекарском прегледу.

### ***Уговор о раду***

#### **Члан 10.**

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду за послодавца потписује директор или лице које он овласти.

#### **Члан 11.**

Уговор о раду садржи следеће елементе:

- 1) назив и седиште послодавца,
- 2) лично име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- 3) врсту и степен стручне спреме односно образовања запосленог,
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- 5) место рада,
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
- 7) трајање уговора о раду на одређено време,
- 8) дан почетка рада,
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено),
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,

- 13) позивање на Колективни уговор који је на снази
- 14) трајање дневног и недељног радног времена и
- 15) уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

#### **Члан 12.**

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

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

#### **Члан 13.**

Послодавац је дужан да достави запосленом фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања на рад запосленог.

#### **Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 14.**

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада Анексом уговора о раду у случајевима предвиђеним у члану 171. Закона о раду, односно на послове за чије је обављање потребна иста врста и степен стручне спреме и уколико се код послодавца за тим указала потреба.

Послодавац доставља запосленом писмену понуду за закључивање Анекса уговора раду. Уз понуду за закључивање уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за писмену понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање Анекса уговора о раду у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање Анекса уговора о раду ако се не изјасни у наведеном року.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање Анекса уговора о раду, задржава право да пред Основним судом у Бору у року од 60 дана од дана закључивања и потписивања Анекса уговора о раду оспорава законитост истог.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде Анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

#### **Члан 15.**

Запослени може бити премештен у друго место рада у складу са одредбама члана 173. Закона о раду.

#### **Члан 16.**

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца у складу са одредбама члана 174. Закона о раду.

#### **Уговор о правима и обавезама директора**

#### **Члан 17.**

Директор Предузећа заснива радни однос на одређено време.

Уговор о раду са директором закључује Надзорни Одбор ЈКП „Топлана“ Бор.

Мандат директора Предузећа престаје истеком периода на који је именован, оставком и разрешењем.

Оснивач именује вршиоца дужности директора, у следећим случајевима :

- 1) уколико директору престане мандат због истека периода на који је именован због подношења оставке или у случају разрешења пре истека мандата;
- 2) уколико буде донето решење о суспензији директора;

3) у случају смрти или губитка пословне способности директора.  
Вршилац дужности директора има сва права, обавезе и овлашћења директора .  
На сва друга права, одговорности и обавезе директора примењују се одредбе Закона о јавним предузећима и Статут ЈКП „Топлана“ Бор

### **Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**

#### **Члан 18.**

Послодавац је дужан да у складу са променама законских и других прописа, техничко – технолошким унапређењима, потребама процеса рада и боље организације рада запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и Колективним уговором.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога о чему Одлуку доноси Надзорни одбор.

Трошкове преквалификације и доквалификације сноси запослени.

### **Пробни рад**

#### **Члан 19.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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

### **Радни однос на одређено време**

#### **Члан 20.**

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

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

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

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 надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже 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.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по

истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

### **Приправници**

#### **Члан 21.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж траје:

- 1) за лица са KB, CCC и BKB (III - IV – V степен) - 6 месеци;
- 2) за лица са BWC (VI степен) - 9 месеци;
- 3) за лица са BCC (високом стручном спремом - VII степен) - 12 месеци.

### **Пуно радно време**

#### **Члан 22.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Послодавац доноси одлуку о распореду, почетку и завршетку радног времена, полазећи од следећег:

- на радном месту где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна недеља траје 5 дана,
- на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама.

#### **Члан 23.**

Радно време између 22,00 часа и 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од јене радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писмену сагласност.

#### **Члан 24.**

Распоред и прераспodelу радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује директор у складу са Законом о раду и Колективним уговором.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у ЈКП "Топлана" Бор.

### **Прековремени рад**

#### **Члан 25.**

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за непланирани прековремени рад најкасније у року од 24 сата од почетка прековременог рада.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца у складу са Законом, а према потребама послова и задатака процеса рада и када је неопходно:

- 1) да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање или прекидање нанело знатну материјалну штету Предузећу;
- 2) да се отклони квар на средствима за рад, машинама и уређајима, да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дужи од 4 сата дневно по запосленом.

Послодавац је дужан да за прековремени рад ноћу обезбеди запосленом превоз од места становања до места обављања прековременог рада и повратно.

Послодавац је дужан да пре почетка и за време обављања прековременог рада обезбеди прописана средства и опрему за личну заштиту на раду.

#### **Члан 26.**

Послодавац не може увести обавезу планираног прековременог рада ако:

- пре почетка обављања прековременог рада запосленом није уручено решење о прековременом раду;
- пре почетка и за време обављања прековременог рада не обезбеди прописана средства и опрему за личну заштиту на раду.

#### **Члан 27.**

За прековремени рад запослени остварује право на увећану зараду у складу са Законом, Колективним уговором и Уговором о раду.

#### ***Прерасподела радног времена***

#### **Члан 28.**

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Послодавац је обавезан да донесе одлуку о прерасподели радног времена, најмање седам дана пре реализације прерасподеле, на основу које издаје решења о прерасподели радног времена запосленима.

Запосленом, који ради у прерасподели радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, с тим што се дневни и недељни одмор мора обезбедити у обиму утврђеним Законом и то у периоду који не може бити дужи од 30 дана при чему се мора обезбедити право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 11 часова непрекидно.

### **III ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### ***Одмор у току дневног рада***

#### **Члан 29.**

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дванаест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

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

Време коришћења одмора у току рада одређује директор.

#### ***Дневни одмор***

#### **Члан 30.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова, ако законом није друкчије одређено.

#### ***Недељни одмор***

#### **Члан 31.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, запосленом се мора обезбедити одмор у току наредне недеље.

## Годишњи одмор

### Члан 32.

Запослени има право на годишњи одмор.

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

- 1) услова рада, и то:
    - запослени у дирекној производњи и одржавању чији су послови везани за погон и рад на терену – 3 радна дана
    - остали запослени – 2 радна дана
  - 2) радног искуства, и то:
    - до 10 година стажа осигурања - 1 радни дан;
    - од 10 до 15 година стажа осигурања – 2 радна дана
    - од 15 до 20 година стажа осигурања - 3 радна дана ;
    - од 20 до 25 година стажа осигурања - 4 радна дана;
    - од 25 до 30 година стажа осигурања - 5 радна дана;
    - преко 30 година стажа осигурања - 8 радних дана;
  - 3) стручне спреме и то:
    - за послове првог, другог и трећег степена стручне спреме - 2 радна дан;
    - за четврти и пети степен стручне спреме, тј. средње четворогодишње образовање и специјализацију - 3 радна дана;
    - за шести и седми степен стручне спреме, тј. високо струковно образовање – 4 радна дана;
  - 4) по основу инвалидности - 2 радна дана;
  - 5) родитељу и усвојоцу са једним или више деце до 14 година старости, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 3 радна дана
    - запосленом са дететом са посебним потребама или утврђеним инвалидитетом - 5 радна дана;
    - 6) запослени који раде на радним местима са повећаним ризиком – 5 радних дана;
- Максимално трајање годишњег одмора по свим основама не може бити дужи од 35 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као 5 радних дана. У дане годишњег одмора се не урачунавају празници (државни, верски који су законом предвиђени као нерадни дани као и плаћена одсуства крсне славе, давања крви и смртног случаја и др.).

Коришћење годишњег одмора се прекида када дође до болести, незгоде која захтева болничко лечење или болести која представља реалну сметњу за психофизички одмор запосленог, што потврђује лекар. Запослени може по престанку узрока прекида годишњег одмора да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора уз сагласност овлашћеног лица кога је претходно обавестио о природи и разлозима прекида коришћења годишњег одмора.

### Члан 33.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

План коришћења годишњег одмора уважава потребе процеса рада и потребе запосленог и може се мењати у зависности од тих потреба, од стране послодавца најмање пет дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

На основу утврђеног распореда коришћења годишњег одмора, запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора, најмање 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити послодавац то право може да му ускрати.

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

### **Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

#### **Члан 34.**

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

- 1) склапање брака – 5 радних дана;
- 2) склапање брака детета или усвојеника - 5 радних дана;
- 3) рођење детета - 5 радних дана;
- 4) рођење унучета – 3 радна дана;
- 5) смрт брачног и ванбрачног друга, деце, родитеља и смрт родитеља брачног друга – 5 радних дана;
- 6) смрт других чланова уже породице и лица са којима запослени има закључен уговор о доживотном издржавању, поклону или тестамент- 2 радна дана;
- 7) теже болести брачног друга, деце и родитеља - 5 радних дана;
- 8) добровољног давања крви – 3 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству - 3 радна дана;
- 10) селидбе свог домаћинства у месту пребивалишта – 2 радна дана;
- 11) селидбе свог домаћинства ван места пребивалишта - 4 радна дана;
- 12) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује Послодавац и Синдикати - за време учествовања на такмичењу;
- 13) неге детета са посебним потребама - 5 радних дана;
- 14) крсне славе – 1 радни дан;
- 15) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада – 1-6 радних дана;
- 16) одласка на одслужење војног рока – 3 радна дана.

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

#### **Члан 35.**

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, ступања у брак, смрти под тачкама 5) и 6) и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број од седам радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

#### **Члан 36.**

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавеза по основу рада.

### **Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)**

#### **Члан 37.**

Запослени има право на одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у трајању до 5 радних дана у току календарске године, ако оно не ремети процес рада у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице – 5 радних дана;
- 2) неге члана шире породице – 3 радна дан;
- 3) у другим оправданим случајевима по захтеву запосленог и одобрењу Послодавца.

#### **Члан 38.**

Запосленом ће се одобрити неплаћено одсуство у трајању од 30 дана до 180 дана у току 12 месеци, када директор оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

За време неплаћеног одсуствовања са рада до 30 дана запослени има сва права из радног односа сем права на зараду, а за време неплаћеног одсуства дужег од 30 дана, а до 180 дана, запосленом мирују сва права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

- 3) да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о безбедности о здрављу на раду и програму који утврђује Правилник о безбедности и здравља на раду ЈКП "Топлана" Бор.
- 4) да обезбеди одржавање опреме за рад у исправном стању, сагласно општем акту предузећа,
- 5) да се при планирању, изградњи нових погона и увођења нових процеса производње, нових метода рада и слично прибави мишљење репрезентативних синдиката, у року од 30 дана по изради плана и програма, о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја за живот и здравље запослених, у ангажовање стручне службе предузећа.
- 6) да обезбеди посебну заштиту жена, омладине и инвалида у складу са законом о безбедности и здрављу на раду, Законом о раду и другим важећим прописима
- 7) да у току календарске године осигура све запослене за случај случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

#### Члан 43.

Запослени се обавезују:

- 1) да се оспособљава за примену мера за безбедан рад и за пружање помоћи осталим запосленим
- 2) да своје послове врше са пуном пажњом, ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују опремом за рад
- 3) да се придржавају прописаних и наложених мера безбедности и здравља на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу безбедности и здравља на раду
- 4) да се подвргну одоварајућем алко тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохолног пића
- 5) да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању
- 6) да се подвргавају редовним и ванредним превентивно здравственим прегледима, који се обављају у складу са програмом послодавца.
- 7) да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са безбедношћу на раду, животне средине и обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине у организацији послодавца, као и заштиту од пожара.

Запослени је одговоран, ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава средства у исправном стању и дужан је, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрозити његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

#### Члан 44.

Руководиоци организационих целина се обавезују: да предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом, обезбеде услове за обаљање лекарских прегледа запослених, за испитивање услова радне средине и опреме за рад и поступе по налогу послодавца, у вези са спровођењем наложених мера за безбедан рад.

Руководиоци сектора и служби се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на за безбедан рад, у складу са законом, прате и контолишу у оквиру своје организационе јединице, редовно вршење здравствених прегледа запослених, опреме за рад и услова раде средине, да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође се обавезују: да непосредно спороводе прописане и наложене мере безбедности на раду у складу са законом, обавештавају руководиоца своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно

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

#### **Члан 50.**

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

#### **Члан 51.**

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

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

#### **Члан 52.**

Лице које обавља стручне послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације и усавршавања знања за обављање послова онолико пута колико прописује министарство надлежно за послове рада.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

#### ***Радна места са повећаним ризиком***

#### **Члан 53.**

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

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада, као и да акт о процени ризика заснива на утврђивању могућих врста опасности и штетности на радном месту у радној околини, на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Послодавац ће актом о процени ризика утврдити радна места са повећаним ризиком. За обављање послова на радном месту са повећаним ризиком може се одредити запослени уколико испуњава посебне здравствене услове утврђене актом о процени ризика за рад на радном месту са повећаним ризиком.

контолишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

#### Члан 45.

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

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

#### Члан 46.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

О предузетим мерама по предлогу из предходног става, послодавац је дужан да обавести представнике репрезентативних синдиката у року од 30 дана.

#### Члан 47.

Директор Послодавца и представници репрезентативних синдиката, заједничком одлуком образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет представника, два представника послодавца и три представника из реда запослених

У Одбору за безбедност и здравље на раду, мора бити изабран најмање један представник, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду доноси пословник о раду и бира председника Одбора.

Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе, образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

#### Члан 48.

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

Послодавац, односно репрезентативни синдикати могу увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника Послодавца, односно репрезентативних синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

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

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

#### Члан 49.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;

### **Члан 39.**

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

1) упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународне – техничке сарадње

2) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду.

3) избора, односно именовања на функцију у државном органу, Синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца

4) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

5) одслужења војног рока

Запослени коме мирују права и обавезе из става један овог члана има право да се у року од 15 дана од дана престанка рада у иностранству односно код другог Послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора односно престанка мере безбедности, васпитне или заштитне мере и одслужења војног рока врати на рад код Послодавца.

## **IV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Општа заштита**

#### **Члан 40.**

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

Послодавац је дужан да организује запосленом рад на радном месту и у радној средини у складу са законом, посебним прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и актима послодавца.

Радна места са повећаним ризиком као и посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту и у радној средини или за употребу поједине опреме за рад послодавац одређује актом о процени ризика.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и опрему за личну заштиту на раду, у складу са Актом о процени ризика и Правилником о личним заштитним средствима и опреми.

### **Безбедност запослених на раду**

#### **Члан 41.**

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавању одредаба закона и других прописа из области безбедности и здравља на раду.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са Законом о раду, Законом о безбедности здрављу на раду, Правилником о безбедности здрављу на раду и другим законима и општим актима послодавца.

#### **Члан 42.**

Послодавац је дужан да рад организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Послодавац се обавезује:

- 1) да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Опрема за рад и лична заштитна средства обезбеђују се према условима рада и карактеристикама радног места на основу Акта о процени ризика, Правилника о безбедности здрављу на раду и годишњег плана набавке
- 2) да обезбеди израду годишњег плана и програма о безбедности здрављу на раду и издвоји потребна финансијска средства

#### Члан 54.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који поред посебних услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са Законом.

#### Члан 55.

Запослени не може да ради прековремено односно ноћу, ако би по налазу надлежног Органа за оцену здравствене способности, у смислу одредби прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

#### Члан 56.

Запослени са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

#### Члан 57.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације.
- 3) који би на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот собзиром на његове психофизичке способности.

#### Члан 58.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из предходног члана овог уговора тачка 1) и 2) само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

#### Члан 59.

Пуно радно време запосленог млађег од 18. година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

#### Члан 60.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

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

- 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 располагање у довољном броју друге пунолетне запослене

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 године живота од стране пунолетног запосленог.

#### Члан 61.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним темпратурама и вибрацијама.

#### Члан 62.

Запослена жена за време првих 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа, а посебно у последних 8 недеља трудноће.

#### **Члан 63.**

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете који је тежак инвалид може да ради прековремено односно ноћу само уз своју писмену сагласност.

#### **Члан 64.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађем од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

#### **Члан 65.**

Одредбе чланова 63. и 64. овог Уговора односе се и на усвојиоца, хранитеља, односно старатеља детета.

#### **Члан 66.**

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

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

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

#### ***Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета***

#### **Члан 67.**

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилјско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилјско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилјско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилјског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилјског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилјског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

#### **Члан 68.**

Запослена жена има право на породилјско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилјско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из предходног члана став 2. овог уговора.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у предходном члану став 5. овог овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### **Члан 69.**

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном из предходног члана став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

#### ***Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе***

#### **Члан 70.**

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

#### **Члан 71.**

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из став 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

#### **Члан 72.**

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 73.**

Права из члана 64. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### **Члан 74.**

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

#### ***Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама***

#### **Члан 75.**

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима - послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

#### **Члан 76.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 75. овог уговора.

#### ***Обавештење о привременој спречености за рад***

#### **Члан 77.**

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

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

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

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

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

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

#### ***Спречавање злостављања на раду***

#### **Члан 78.**

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

#### **Члан 79.**

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

Злостављање, у смислу овог закона, јесте и подстицање или навођење других на понашање из става 1. овог члана.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање из става 1. и 2. овог члана.

#### Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

#### Члан 81.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања.

#### Члан 82.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

#### Члан 83.

Запослени има право да писменим путем буде упознат са забраном вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање.

#### Члан 84.

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

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, у смислу овог закона, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

#### Члан 85.

Ако се за злостављање не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу.

Захтев из става 1. овог члана могу поднети и представници репрезентативних синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду или одбор за безбедност и здравље на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

#### Члан 86.

Ако запосленом који сматра да је изложен злостављању према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот или ако му прети опасност од настанка ненакнадиве штете, послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања код послодавца, запосленом који се терети за злостављање изрекне једну од следећих мера:

- 1) премештај у другу радну околину - на исте или друге послове, односно радно место;
- 2) удаљење са рада уз надокнаду зараде.

#### **Члан 87.**

Запослени, коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме мере из члана 24. овог закона о спречавању злостављања на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени је дужан да, без одлагања, обавести послодавца и инспекцију рада о одбијању рада.

За време одбијања рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Запослени који је одбио да ради дужан је да се врати на рад по предузимању мера из члана 24. овог закона од стране послодавца, а најкасније до окончања поступка заштите од злостављања код послодавца.

Запосленом који је одбио да ради не може да се откаже уговор о раду, односно изрекне мера престанка радног односа.

#### **Члан 88.**

Покретање поступка за заштиту од злостављања, као и учешће у том поступку не може да буде основ за: стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад.

Право на заштиту из става 1. овог члана има и запослени који укаже надлежном државном органу на повреду јавног интереса утврђеног законом, учињену од стране послодавца, а основано сумња да ће бити изложен злостављању.

Запослени, за кога се у складу са законом утврди да је злоупотребио право на заштиту од злостављања, не ужива заштиту у смислу става 1. овог члана.

#### **Члан 89.**

У случајевима који нису превиђени Колективним уговором примењиваће се одредбе Закона о спречавању злостављања на раду и осталих закона који ближе уређују ову област.

## **V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Зарада**

#### **Члан 90.**

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

#### **Члан 91.**

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

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) других примања по основу радног односа у складу са овим уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

### **Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

#### **Члан 92.**

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

- 1) основне зараде;
- 2) увећане зараде.

#### Члан 93.

Зарада запосленима се исплаћује два пута месечно и то: први део (аконтација) најкасније до 16 у месецу и исплата по коначном обрачуну до последњег дана у месецу за предходни месец.

#### Основна зарада

#### Члан 94.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у распону од 1 до 3,25.

#### Члан 95.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава из Програма пословања.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

#### Члан 96.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина које су потребне за обављање послова.

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 сменског рада.

Коефицијенти за групе послова код послодавца су:

Група послова	Степен стручне спреме	Број извршилаца	Додатни услови	Група послова у оквиру степена стручне спреме	Коефицијент
I	II	2		Курир - чистачица	1,60 – 2,50
	II	3		Помоћни радник у производњи топлотне енергије	
	II	4		Ложач котлова са ручним ложењем	
	II	2		Помоћник ложача котлова са ручним ложењем	
II	III/II	2	машинска струка	Мануелни радник на одржавању погона	2,30 – 2,70
	III/II	6	машинска струка	Радник на одржавању Топлификационог система II групе	
	III/II	2	возачка дозвола за најмање "C" категорију	Возач у топлификацији	
	III/II	4		Радник на одржавању Топлификационог система III групе	
	III/II	3	машинска струка, атест	Помоћник вариоца у топлификацији	
	III/II	1	машинска струка, најмање 3 године радног искуства	Помоћник бравара на одржавању	
	III/II	1	машинска струка	Контролор у топлификацији	

	III	2	саобраћајна струка, возачка дозвола најмање за "С" категорију и сертификат о оспособљености за руковаоца	Руковаоц радних машина	
III	IV/III	2	машинска струка, атест	Варилац судова под притиском	2,30-3,35
	IV/III	2	електро струка	Електричар на одржавању електро постројења	
	IV/III	2	техничка струка	Техничар ТС	
	IV/III	3		Диспечер ТС	
	IV/III	3	машинска струка, атест, најмање 5 година радног искуства	Варилац у топлификацији	
	IV/III	2	техничка струка, возачка дозвола за најмање "С" категорију, сертификат о оспособљености за руковаоца	Руковаоц механизације у топлификацији	
	IV/III	6		Магационер у топлификацији	
	IV/III	1		Магационер у погону	
	IV/III	6		Контролор припреме воде	
	IV/III	3	машинска/техничка струка и испит за АТК-а	Помоћник руковаоца постројења за производњу топлотне енергије	
	IV/III	2	машинска струка	Бравар на одржавању	
	IV/III	4	машинска/техничка струка и испит за АТК-а	Водећи руковаоц постројења за производњу топлотне енергије	
	IV/III	1	техничка струка	Главни пословођа ТС	
IV/III	4	машинска/техничка струка	Предрадник ТС		
IV	IV	1		Сарадник за односе са јавношћу	2,30-3,10
	IV	1		е- архивар	
	IV	1	електро струка	Референт праћења норматива, електричне енергије и резервних делова	
	IV	1	возачка дозвола за најмање "В" категорију	Лични возач директора	
	IV	1		Референт норматива и набавке нормативног материјала	
	IV	3		Референт комерцијалне службе	
	IV	1	економска струка	Референт основних средстава, купаца и добављача	
	IV	1	најмање 2 године радног искуства	Обрачунски радник	
	IV	1	техничка струка	Техничар заштите и заштите радне и животне средине	
	IV	2	електро струка	Одговорни електроничар одржавања МРТ, хидраулике и пнеуматике	
	IV	1		Референт продаје услуга	
	IV	1	економска струка	Референт обрачуна зарада	

	IV	1	економска струка	Билансиста – контиста	
	IV	1	друштвена струка	Референт за правне кадровске и опште послове	
	IV	1		Администратор за унос и обраду података сектора	
	IV	5	машинска/техничка струка и испит за ATK-a	Руковаоц постројења за производњу топлотне енергије	
V	V/IV	1	електро струка	Електричар одржавања ВН постројења	2,60-3,35
	V/IV	4	машинска струка	Пословођа производње топлотне енергије	
	V/IV	1	машинска струка	Пословођа машинског одржавања	
	V/IV	1	електро струка	Пословођа електро одржавања	
	V/IV	1		Пословођа котларнице Бањско поље	
	V/IV	7	машинска/техничка струка, најмање 5 година радног искуства	Радник на одржавању Топлификационог система I групе	
	V/IV	1	електро струка	Пословођа електро одржавања Топлификационог система	
	V/IV	1	електро струка	Водећи електричар на одржавању ТС	
VI	VI	1	економска струка	Самостални сарадник административних послова	3,00 – 3,35
	VI	1	економска струка	Самостални сарадник праћења набавке и евиденције утрошака енергената и материјала и ПДВ	
	VI	1	економска струка	Самостални сарадник финансијске оперативе	
VII	VII	1	економска струка	Сарадник за инвестиције и развој	3,50– 3,90
	VII	1	техничка струка	Технолог производње	
	VII	1	правна струка	Стручни сарадник за правне послове	
VIII	VII	1	најмање 3 године радног искуства у потребном степену стручности, техничка струка	Саветник на пословима производње	4,00 – 4,50
	VII	1	техничка струка и курс ПП заштите	Инжењер ПП заштите и заштите радне и животне средине	
	VII	1	најмање 3 године радног искуства, машинска струка	Руководилац производње и машинског одржавања	
	V/IV	1	најмање 5 година радног искуства на руководећем месту, машинска струка	Главни пословођа производње, машинског и електро одржавања	
	VII	1	машинска струка	Инжењер машинског одржавања	
	VII	1	електро струка, најмање 3 године радног искуства	Руководилац електро и МРТ одржавања	
	VII	1	електро струка	Инжењер електро и МРТ одржавања	
	VII	1	машинска струка, најмање 5 године радног искуства	Руководилац ТС	

	VII	1	техничка струка, најмање 3 године радног искуства	Руководилац комерцијалне службе	
	VII	1	економска струка, најмање 3 године радног искуства	Руководилац сектора економских послова	
	VII	1	правна струка, најмање 2 године радног искуства, сертификат за службеника за јавне набавке	Руководилац сектора за правне, кадровске и опште послове и послове јавних набавки	
IX	VII	1	најмање 5 година радног искуства и чл. 25 ЗЈП	Директор	4,60 - 5,20
	VII	1	најмање 3 године радног искуства у потребном степену стручности и стрчни испит	Технички директор	

#### Члан 97.

Запослени има право на пун износ основне зараде за пуно радно време проведено на раду.

Новчани износ основне зараде мења се на основу планираних средстава за исплату зарада програмом пословања предузећа и не може бити мањи од новчаног износа утврђеног уговором о раду запосленог.

#### Члан 98.

Средства за зараде за запослене у предузећу утврђују се на основу исплаћене зараде у претходној години са увећањем дозвољеним Уредбом Владе Републике Србије.

#### **Увећана зарада**

#### Члан 99.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду на основу члана 108. Закона о раду и то за:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,5% од основице.
- 5) за рад недељом - 26% од основице;

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

#### **Накнада зараде**

#### Члан 100.

Послодавац је дужан да запосленима исплати накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Месечна накнада за трошкове исхране у току рада износи 10% од просечне зараде у Републици Србији објављене у месецу који предходи месецу у коме се врши исплата, а најмање 250,00 динара са припадајућим порезима и доприносима.

Право на исплату накнаде трошкова за месечну исхрану у току рада има запослени за ефективни дневни рад.

Накнада за регрес за коришћење годишњег одмора износи 75% просечне исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за претходну годину увећан за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Право на пун регрес има запослени који је користио годишњи одмор, а има право на годишњи одмор од најмање 20 радних дана, а ако нема 20 радних дана, има право за сваки месец дана 1/12 од регреса који би му припадао за пун годишњи одмор.

Регрес за годишњи одмор се исплаћује савског месеца по 1/12 од укупно утврђеног регреса за текућу годину.

#### Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у предходна дванаест месеци, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом и то у следећим случајевима:

- 1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног запосленог
- 2) необезбеђење заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица
- 3) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства
- 4) празника за који је Законом прописано да се не ради
- 5) привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем
- 6) давањем крви, ткива и другог дела тела
- 7) одазивања позиву војних и других органа
- 8) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада
- 9) учешћа на радно производном такмичењу, изложби и иновација и других видова стваралаштва
- 10) присуствовање седницама Скупштине града, њених тела, органа Синдиката и Савеза Синдиката у својству члана.
- 11) Привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19, или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

(1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

(2) почев од 31. Дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачка 11) овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

#### Члан 102.

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Просечном зарадом из тачке 1) и 2) овог члана сматра се исплаћена зарада за ефективне сате рада, увећања зараде и друга примања која имају карактер зараде сразмерно сатима проведених на раду.

### **Накнада трошкова**

#### **Члан 103.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи у висине утврђеној овим Уговором.

Запослени има право на надокнаду трошкова:

1) превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, осим запослених који користе службена возила за долазак на рад и повратак са рада на основу одлуке директора.

2) дневницу за службено путовање у земљи за исхрану и лични превоз до места путовања (у висини цене карте у јавном саобраћају) одређеној одлуком послодавца до висине неопорезивог износа.

- запослени има право на пуну дневницу за свака 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова

- запослени има право на 50% пуне дневнице, ако је на службеном путу провео од 8 до 12 часова или за остатак времена од 8 до 12 часова код путовања за 24 часа

- запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од 8 часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од 8 часова, стим што се путни трошкови, превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон и други трошкови) призању у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доруком) до износа цене у хотелу "А" или "Б" категорија - у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице

3) дневницу за службено путовање у иностранство у висини утврђеној Уредбом о издацима за службено путовање.

### **Друга примања**

#### **Члан 104.**

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили Закона због губитка радне способности у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, стим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последењем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог и пензионера који је право на пензију остварио код Послодавца у висини погребних трошкова према задње званично објављеном податку о висини погребних трошкова;

3) накнаду штете због повреде на раду сходно одредбама члана 119. Закона о раду и одредбама овог Уговора.

Члановима уже породице запосленог из става 1 тачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице **непрекидног рада** код послодавца и то:

- за 10 година рада једна просечна месечна нето зарада по запосленом у Републици Србији;

- за 20 година рада једна и по просечна месечна нето зарада по запосленом у Републици Србији;
- за 30 година рада две просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији;
- за 40 година рада две и по просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији;

Непрекидним радом код послодавца сматраће се одавизање запосленог на одслужење обавезног војног рока и друге обавезне наредбе (обавезна служења држави) издате од стране Министарства одбране и осталих органа и такви одазиви запосленог неће утицати на остваривање права запосленог на исплату јубиларне награде код послодавца.

Послодавац може вршити исплату јубиларних награда запосленима поводом јубилеја Предузећа, годишњице рада предузећа или других пригодних прилика.

#### Члан 105.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) рођења детета
- 2) дуже или теже болести запосленог и члана његове уже породице;
- 3) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог и члана његове уже породице;
- 4) здравствена рехабилитација запосленог;
- 5) настанка теже инвалидности запосленог;
- 6) набавке лекова за запосленог и члана уже породице.

Висина помоћи у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) овог члана утврђује се у висини просечене месечне нето зараде у Републици Србији према последње објављеном податку.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2), 3), 4), 5) и 6) овог члана признаје се на основу уредне документације највише до висине неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 3), 4) и 6) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са овим уговором у случајевима:

- 1) ублажавање последица елементарних или других непогода;
- 2) пружања помоћи породици умрлог запосленог.

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

Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 60.000 динара, без пореза и доприноса.

Износ висине солидарне помоћи из претходног става примењиваће се од 2025. године.

Износом солидарне помоћи из става 8. овог члана, замењен је износ од 41.800,00 динара без пореза и доприноса који је прописан Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

#### Члан 106.

Послодавац може давати накнаду за редовно школовање деце умрлог запосленог, у висини до неопорезивог износа.

Висина стипендије одређују се на следећи начин:

- за студенте факултета у висини 100% од неопорезивог износа до навршене 26. године живота;

- за студенте виших школа у висини од 75% износа стипендије који је одређен за студенте факултета до навршене 26. године живота;
- за ученике средњих школа у висини од 60% од износа одређеног студентима факултета;
- за ученике основних школа 50%.

#### Члан 107.

Послодавац може у зависности од финансијских могућности да обезбеди пригодан поклон запосленим женама поводом дана жена – 8. Марта.

#### Члан 108.

Послодавац може, деци запосленог, старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у вредности коју одлуком одреди Послодавац, а највише до неопорезованог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.

#### Члан 109.

Послодавац може у складу са расположивим средствима да исплати запосленом зајам за лечење набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у предузећу у месецу у коме се зајам исплаћује, враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

#### Члан 110.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањење или губитка радне способности.

Запосленима може да се уплаћује додатно добровољно пензијско осигурање за које премију плаћа Послодавац до износа на који се не плаћају доприноси у складу са својим могућностима као и колективно осигурање од последица незгода за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

### *Минимална зарада*

#### Члан 111.

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.

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде на период не дужи од шест месци уз учешће репрезентативних синдиката.

Одлука о исплати минималне зараде се односи на све запослене код Послодавца.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног на територији Републике Србије.

Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.

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

## **VI ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА**

### **Члан 112.**

Право на исплату неисплаћених потраживања од послодавца уколико је над њим покренут стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са овим уговором и Законом о раду, има запослени који је био у радном односу на дан покретања стечајног поступка и лице које је било у радном односу у периоду за који се остварују права утврђена овим уговором.

Права из става 1. овог члана остварују се у складу са овим уговором и Законом о раду, ако нису исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак.

Ако су права из става 1. овог члана делимично исплаћена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак, запосленом припада право на разлику до нивоа права утврђених по закону.

### **Члан 113.**

Запослени има право на исплату:

1) зараде и накнаде зараде за време одсутности са рада због привремене спречености за рад по прописима о здравственом осигурању коју је био дужан да исплати послодавац у складу са овим законом, за последних девет месеци пре покретања стечајног поступка;

2) накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор кривицом послодавца, за календарску годину у којој је покренут стечајни поступак, ако је то право имао пре покретања стечајног поступка

3) отпремнине због одласка у пензију у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, ако је право на пензију остварио пре покретања поступка

4) накнаде штете на основу одлуке суда донете у календарској години у којој је покренут стечајни поступак, због повреде на раду или професионалног обољења, ако је та одлука постала правоснажна пре покретања стечајног поступка.

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање за исплате из става 1. тачка 1) овог члана, у складу са прописима о обавезном социјалном осигурању.

На поступак за остваривања права запослених примењиваће се одредбе закона о раду из члана 126. и од члана 139. закључно са чланом 144.

## **VII ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 114.**

У случају статусне промене, односно промене Послодавца, а у складу са законом, Послодавац следбеник Послодавца ЈКП "Топлана" Бор као Послодавца предходника преузима Колективни уговор ЈКП "Топлана" Бор и све уговоре о раду закључене са запосленима који важе на дан промене послодавца.

### **Члан 115.**

ЈКП "Топлана" Бор као Послодавац предходник, дужно је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из Колективног уговора ЈКП "Топлана" Бор и свим Уговорима о раду закљученим са запосленима који се преносе.

### **Члан 116.**

Послодавац предходник ЈКП "Топлана" Бор дужан је да о преношењу Уговора о раду на послодавца следбеника писаним путем обавести запослене чији се Уговори о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана ЈКП "Топлана" Бор као Послодавац предходник може запосленом да откаже Уговор о раду.

#### Члан 117.

Послодавац следбеник је дужан да примењује овај Уговор 2 (две) године од дана промене послодавца, осим ако пре истека рока:

- Истекне време на које је закључен овај Уговор
- Када код Послодавца следбеника буде закључен нови Колективни уговор.

#### Члан 118.

ЈКП "Топлана" Бор као Послодавац предходник и Послодавац следбеник, дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте Репрезентативне синдикате ЈКП "Топлана" Бор о:

- Датуму или предложеном датуму промене послодавца
- Разлозима за промену послодавца
- Правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

Послодавац ЈКП "Топлана" Бор, као Послодавац предходник и Послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, у сарадњи са Репрезентативним синдикатима, предузму мере у циљу ублажавања социјално-економских последица на положај запослених.

## VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 119.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба, примени критеријуме утврђене овим уговором и општим актом.

Надзорни Одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Потписници колективног уговора утврђиваће споразумно број запослених за чијим је радом престала потреба.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

У програму пословања приликом утврђивања политике запослености послодавац је у обавези да предвиди потребан број запослених, поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потребе корисника.

Из масе зарада која остане по основу смањења броја запослених, 50% средстава се укључује у масу зарада послодавца, 50% се издваја за исплату отпремнине по основу решавања вишка запослених.

#### Члан 120.

Социјални програм из члана 119. мора садржати податке из члана 155. став 1. тачке 1) - 7) Закона о раду. Висина отпремнине која се исплаћује не може бити нижа од отпремнине из члана 122. овог уговора.

#### Члан 121.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера и то: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација,

скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

#### **Члан 122.**

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 148. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини збира половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада код послодавца, а која не може бити нижа од 50% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, на дан исплате отпремнине, ако је то за запосленог повољније.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

#### **Члан 123.**

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених овим уговором, оснивач може у свом буџету планирати средства за ове намене.

Уколико се средства за исплату отпремнина по основу технолошког вишка запослених обезбеђују из буџета града Бора, критеријум за обрачун износа отпремнина примениће се из социјалног програма који закључи оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати.

#### **Члан 124.**

Следеће категорије запослених не могу бити проглашене за вишак запослених, без њихове сагласности:

- 1) самохрани родитељ, усвојилац или старалац малолетног детета или детета на редовном школовању чији је једини издржавалац
- 2) запослени који има обавезу издржавања детета са тешком психофизиком ометеношћу, или које је неспособно за привређивање,
- 3) самохрани родитељи са децом до петнаест година живота
- 4) један од супружника ако су обоје запослени у предузећу
- 5) инвалид рада који је инвалидност стекао код послодавца.
- 6) председника синдикалне организације, синдикални повереник члан органа синдиката код послодавца као и на нивоу локалне самоуправе и Републичком нивоу за време обављања функције и годину дана по престанку функције.
- 7) Запослени након невршене 45. године живота без своје сагласности, осим ако запослени испуњава било који од услова за остваривање права на пензију или му је потребно мање од две године до испуњавања првог услова за остваривање права на пензију.

#### **Члан 125.**

Пре доношења одлуке о престанку потребе за одређеним бројем запослених у предузећу, запосленима ће се понудити споразумни раскид радног односа по принципу добровољности, уз одговарајућу стимулативну отпремнину.

Пре доношења одлуке из става 1. овог члана послодавац је обавезан да затражи мишљење синдиката.

#### **Члан 126.**

У поступку приватизације предузећа социјални програм су дужни да донесу оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати.

## **IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 127.**

Послодавац и запослени ће уговором о раду да уговоре забрану конкуренције за послове који запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији оштине Бор, без сагласности послодавца.

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

## **X ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 128.**

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативних синдиката и одговарајуће сручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.

### **Члан 129.**

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету предузећу, дужан је да штету надокнади у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је 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 сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, које штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о надокнади штете одлучује Основни суд у Бору.

### **Члан 130.**

Директор предузећа или запослени кога он овласти покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује комисију за утврђивање чињенице и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

По једног члана комисије и става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

### **Члан 131.**

На основу извештаја комисије из члана 130. директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

#### **Члан 132.**

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

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

#### **Члан 133.**

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, покреће се поступак пред надлежним Основним судом у Бору.

#### **Члан 134.**

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени да надокнади штету и у ком року.

Послодавац може запосленог обавестити да штету надокнади у новцу или, ако је могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постајала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује Основни суд у Бору.

#### **Члан 135.**

Комисија из члана 130. по спроведеном поступку предлаже послодавцу на који начин и у ком временском периоду ће запослени надокнадити штету ценећи рад, понашање и материјални положај запосленог.

#### **Члан 136.**

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

#### **Члан 137.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, у складу са законом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о надокнади штете запослени има право да накнаду штете захтева пред Основним судом у Бору.

#### **Члан 138.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности
- 2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 148. став 6. и став 10. овог уговора.

Висину вредности за коју ће се сматрати да се угрожава имовина предузећа утврђује споразумно директор и комисија из члана 130. овог уговора.

#### **Члан 139.**

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### **Члан 140.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 138. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 138. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### **Члан 141.**

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 148. став 1 тачка 2) и члана 148. став 2. и 3. овог уговора.

#### **Члан 142.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 140. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном 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 из члана 148. став 2. и 3. овог уговора.

#### **Члан 143.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

## **XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 144.**

Радни однос престаје:

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

#### **Члан 145.**

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности ;

- 2) ако му је, одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је 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) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

#### Члан 146.

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

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

#### Члан 147.

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.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

#### Члан 148.

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 нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- 3) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог уговора;

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену 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,
- 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 по 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 послова,

- 5) ако понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у одговарајућу здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 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.

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 запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1) до 5) Закона о раду;

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 2. и 3. овог члана, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду (писмено упозорење треба да садржи: основ давања отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење) и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Послодавац је дужан да упозорење из претходног става овог члана достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан.

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

Синдикат је дужан да достави мишљење из претходног става овог члана у року од пет радних дана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе 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 3 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 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Отказ уговора о раду из става 5. тачка 1) овог члана послодавац може дати запосленом само уколико не може да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду из става 5. тачка 1) овог члана да запосли друго лице на истим пословима у року од 3 (три) месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос, под условом да су средства за отпремнину по основу технолошког вишка обезбеђена из средстава послодавца.

#### Члан 149.

Кад непосредни руководилац оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једног броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада за одређено радно место, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 2. овог члана подноси приговор директору.

#### Члан 150.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог.
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим уговором и законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

#### Члан 151.

Отказ уговора о раду из члана 148. став 1. тачка 1) и става 2. и 3. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 148. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

За све што није регулисано овим Колективним уговором послодавац ће применити одредбе важећег Правилника о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Топлана“ Бор.

#### Члан 152.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласним таблама послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писменом облику обавести послодавца, ако жели да спор решава пред арбитром.

#### **Члан 153.**

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

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

#### **Члан 154.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 148. став 1. тачка 1) овог уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам дана, а најдуже тридесет дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања и то:

- 1) осам дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;
- 2) петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) тридесет дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања;

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зарада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, дослужење војног рока, или је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

#### **Члан 155.**

Ако суд донесе правоснажну одлуку, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Наканада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

## **XII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

#### **Члан 156.**

Представника запослених у Надрорном одбору именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, предлог запослених ће се достављати Оснивачу на предлог репрезентативног синдиката који има највећи број чланова.

#### Члан 157.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, реструктурирања, организационим променама предузеће као и припреми и изради програма пословања и дају мишљење и предлоге послодавцу.

#### Члан 158.

Послодавац је дужан да :

- представницима репрезентативних синдиката обезбеди присуствовање свим седницама Надзорног одбора а нарочито на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
- да се размотри мишљења и предлоге репрезентативних синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

### XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 159.

Послодавац је дужан да у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова и рада и укупног положаја.

#### Члан 160.

Послодавац је обавезан да репрезентативним синдикатима омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективним уговором и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услова рада.
- да се информише о питањима која су од значаја за материјали и социјални положај запослених
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви репрезентативних синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

#### Члан 161.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима обезбеди према својим могућностима просторне, технолошко – стручне услове за обављање синдикалних активности и то:

- Просторију за рад
- Израду завршног рачуна
- Салу за састанке
- Телефон и телефакс и рачунар
- Коришћење копир апарата
- Канцеларијски намештај и коришћење канцеларијског материјала (канцеларијски сто и столице за председника и секретара)
- Плакар за одлагање документације
- Коришћење службеног аутомобила предузећа ради обављања синдикалних активности ван града

Послодавац је дужан да представницима репрезентативних синдиката и члановима одбора репрезентативних синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање њихових функција, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно за председнике репрезентативних синдиката и 16 часова за чланове одбора репрезентативних синдиката уз писану сагласност председника синдиката.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима омогући да у току године, у радно време организују састанке синдиката са запосленима (зборове) који на годишњем нивоу износи највише 12 часова, под условом да то не ремети процес рада.

Репрезентативни синдикати имају право да исичу обавештања у просторијама Послодавца на огласним таблама и другим предвиђеним и обезбеђеним местима.

#### **Члан 162.**

Послодавац има обавезу да репрезентативне синдикате обавештава о питањима из своје надлежности које су од битног значаја за социјално – економски и радно – социјални положај запослених а нарочито о:

- Програму пословања предузећа
- Годишњи финансијски извештај
- Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави податке о:
  - учешћу зарада у трошковима пословања послодавца
  - просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама
  - броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу
  - кварталним извештајима о безбедности и заштити на раду и повредама запослених
  - другим питањима у складу са општим актом

#### **Члан 163.**

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (Статут предузећа, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду и акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

#### **Члан 164.**

Послодавац ће члановима репрезентативних синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима по позиву органа синдиката који организује скуп у складу са овим уговором.

#### **Члан 165.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошког вишка) представника запослених (председник синдикалне организације синдикални повереник, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и Републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

#### **Члан 166.**

Синдикати у предузећу дужни су да свој рад организује тако да не ометају редован рад и функционисање предузећа и не ремете прописан ред и дисциплину.

## **XIV ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

#### **Члан 167.**

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

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружа производе и услуге које су незамењљив услов живота и рада.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора и Посебног колективног уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку.

## **XV ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 168.**

Овај уговор закључују репрезентативни синдикати, послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници овог уговора.

### **Члан 169.**

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора, морају имати овлашћење свог органа.

### **Члан 170.**

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

### **Члан 171.**

Овај уговор обавезује запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора.

### **Члан 172.**

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

Важење овог уговора може престати споразумом учесника, или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5 овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници уговора другачије не споразумеју.

### **Члан 173.**

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора спор се решава мирним путем.

Спорна питања у примени уговора решава арбитража коју образују учесници уговора у року од 15 дана од дана настанка спора.

У арбитражно веће сваки потписник уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике и доноси се једногласно.

**Члан 174.**

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

**XVI ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 175.**

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредаба.

**Члан 176.**

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и посебног колективног уговора.

**Члан 177.**

Овај уговор се закључује на три године.  
По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју, а најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом послодавац следбеник преузима од послодавца предходника овај колективни уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање две године од дана преузимања.



**Члан 178.**

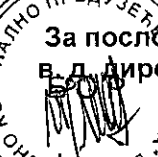
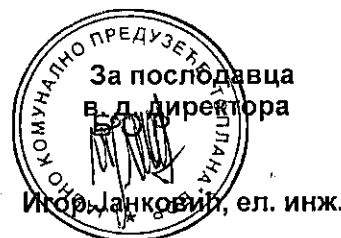
Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Топлана“ Бор број 3400 од 05.08.2021. године који је измењен Изменама и допунама колективног уговора код послодавца ЈКП „Топлана“ Бор број 4457 од 29.09.2021. године и Изменама и допунама колективног уговора код послодавца ЈКП „Топлана“ Бор број 2596 од 24.06.2024. године.

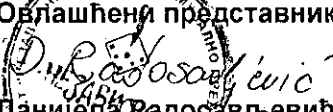
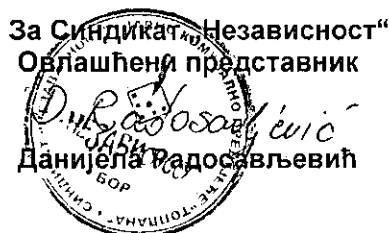
Остали акти послодавца усагласиће се са одредбама овог уговора у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

**Члан 179.**

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењиваће се осмог дана од дана објављивања на огласним таблама предузећа.

За оснивача  
Градonaчелник  
  
Александар Миликић  


За послодавца  
в.д. директора  
  
Игор Јанковић, ел. инж.  


За Синдикат „Независност“  
Овлашћени представник  
  
Данијела Радосављевић  


За Самостални Синдикат  
Председник  
  
Мирош Беличић  
