



ЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК

ОПШТИНЕ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ

ГОДИНА ММХХІ

20. АВГУСТ 2021. ГОДИНЕ

БРОЈ 17

ЦЕНА ОВОГ БРОЈА ЈЕ 50 ДИНАРА, ГОДИШЊА ПРЕТПЛАТА ЈЕ 1.000 ДИНАРА

САДРЖАЈ

ОСТАЛА АКТА

8.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ИЗГРАДЊУ ОПШТИНЕ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ

страна 2.

ОСТАЛА АКТА

8.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ЈП ЗА ИЗГРАДЊУ ОПШТИНЕ
ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ
06/19.08.2021

Република Србија
Општина Горњи Милановац
ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ИЗГРАДЊУ
ОПШТИНЕ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ

Бр. 2078/21
19.8.2021 год.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Општина
Горњи Милановац
Бр. 1-110-45/2021
13.08.2021 год.

На основу члана 248. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије" број 24/05, ... 113/17, даље Закон) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије ("Службени гласник РС", број 30/21),

1. Оснивач - Општина Горњи Милановац, коју заступа председник општине Дејан Ковачевић,
2. Послодавац - Јавно предузеће за изградњу општине Горњи Милановац, које заступа директор Божидар Вучетић и
3. Синдикална организација ЈП за изградњу општине Горњи Милановац, кога заступа председник Славица Царевић

закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ИЗГРАДЊУ ОПШТИНЕ ГОРЊИ МИЛАНОВАЦ

I – ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и Јавног предузећа за изградњу општине Горњи Милановац као послодавца (у даљем тексту Послодавац), поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца, у складу са законом и ратификованим међународним конвенцијама.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена овим колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Члан 3.

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

Изузетно од одредбе става 1. овог члана права, обавезе и одговорности директора послодавца утврђују се посебним уговором који закључује директор и Надзорни одбор послодавца.

Члан 4.

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

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

Члан 5.

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

Члан 6

Послодавац организује извршење послова, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и општим актом.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из средстава послодавца, иста може да обезбедити оснивач, у складу са општим актом, на основу посебне одлуке, у складу са законом.

Члан 7

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, на његов захтев, достави опште акте којима се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите права запослених.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 8

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

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

Члан 9

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

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

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

Члан 10

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

Радни однос се заснива на неодређено или на одређено време под условима и на начин утврђен законом.

Радни однос се заснива уговором о раду, који се закључује пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговор о раду закључују директор и запослени.

Пре закључења уговора о раду, запослени је дужан да обавести Послодаваца о свом здравственом стању или о другим околностима који битно утичу на обављање послова.

Члан 11

Уговором о раду може се уговорити пробни рад и то:

- за послове за чије се обављање тражи до IV степена стручне спреме најдуже два месеца,
- за послове за чије се обављање тражи V и VI степен стручне спреме, најдуже четири месеца и
- за послове за чије се обављање тражи VII степен стручне спреме, најдуже шест месеци.

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

Лица из става 2. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

Члан 12

Радни однос са приправником може се засновати само ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено Правилником о организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

- на пословима за које се тражи висока стручна спрема, најдуже годину дана,
- на пословима за које се тражи виша стручна спрема, најдуже шест месеци,
- на пословима за које се тражи средња стручна спрема, најдуже три месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

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

Директор својим решењем одређује начин полагања приправничког испита.

Члан 13

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

Члан 14

Пуно радно време у радној недељи (са получасовном дневном паузом) износи 40 часова.

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

Прековремени рад

Члан 15

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

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

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

Прерасподела радног времена

Члан 16

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

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

Запосленом који се сагласио да у случају прерасподеле радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Распоред радног времена

Члан 17

Радна недеља траје пет радних дана, осим за поједине запослене у Служби паркинг сервиса.

Почетак и завршетак дневног радног времена и распоред радног времена запослених утврђује, својом одлуком, послодавац.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 18

Због потребе процеса рада послодавац може да уведе ноћни рад и рад у сменама.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 19

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

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

Време из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 20

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

Дневни одмор

Члан 21

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор

Члан 22

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Годишњи одмор

Члан 23

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

- По основу степена образовања и оспособљености за рад:

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

- По основу услова рада:

- 1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана,

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и

3) за рад у сменама - 1 радни дан;

- По основу радног искуства:

1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,

2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,

3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и

4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;

- По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

- По основу бриге о деци и члановима уже породице:

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана, и

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

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Општим актима се могу утврдити и други критеријуми за увећање дужине годишњег одмора.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дужи од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати и дужи од 30 радних дана, а у складу са општим актом.

Члан 24

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

Решење о коришћењу годишњег одмора се доноси у електронској - писаној форми и доставља запосленом, у складу са законом.

Члан 25

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

Заполени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 23. овог Уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 26

Годишњи одмор се може користити у више од два дела по посебном одобрењу директора. Први део годишњег одмора се мора искористити у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године.

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

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

Ако кривицом послодаваца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде остварене у предходних 12 месеци.

Плаћено одсуство

Члан 27

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

1) ступања у брак	5 радних дана
2) порођаја супруге или усвојење детета	5 радних дана
3) склапање брака и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
4) смрти члана уже породице	5 радних дана
5) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2 радна дана
6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи	5 радних дана
7) селидбе сопственог домаћинства:	
а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1 до 6 радних дана
9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3-5 радних дана
12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна дана

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

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Члан 28

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

Члан 29

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

Члан 30

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Неплаћено одсуство

Члан 31

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

- неговања болесног члана уже породице,
- школовања и стручног усавршавања,
- учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација,
- обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања свог стамбеног питања,
- других оправданих разлога.

Неплаћено одсуство из става 1. алинеја друга овог члана може трајати најдуже годину дана, а у осталим случајевима најдуже шест месеци.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаних законом.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 32

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

Члан 33

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

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

Члан 34

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 35

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

Члан 36

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

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
- 2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
- 4) ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
- 5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 37

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 38

Радна места са повећаним (умереним) ризиком су:

- возач теретних возила,
- руковалац грађевинским машинама,
- контролор за наплату паркинга и
- хигијеничар - курир.

Члан 39

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

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 40

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

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

Члан 41

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

Члан 42

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

Члан 43

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

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 44

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

Осигурање запослених

Члан 45

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

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 46

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

Члан 47

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

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 48

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

Члан 49

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

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- 3) других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 50

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

- 1) основне зараде;
- 2) дела зараде за радни учинак;
- 3) увећане зараде.

Основна зарада

Члан 51

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

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

Члан 52

Вредност радног часа утврђује се општим актом у оквиру средстава планираних програмом пословања.

Члан 53

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

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

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

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

Преглед коефицијената за сва радна места у Јавном предузећу за изградњу општине Горњи Милановац

радно место	степен стр. спреме	коефицијент
директор	VII	22,70
извршни директор	VII	18,00
шеф Службе за правне и кадровске послове	VII	17,00
службеник за јавне набавке	IV/VII	10,00/15,00
референт за опште послове	IV	10,00
хигијеничар-курир	II/III/IV	6,93/9,00
шеф Службе за рачуноводство и финансије	VII	17,00
финансијски књиговођа и контиста	IV	11,00
ликвидатор	IV	10,00
магационер	II/III/IV	8,00/10,00
шеф Службе грађевинске оперативе	VII	17,00
референт за одржав. теретних возила и механиз.	IV	10,00
возач теретног возила	III / IV	10,00
руководилац грађевинским машинама	III / IV	10,00
аутомеханичар	III / IV	10,00
шеф Службе одржав. јавних зелених површина	VII	17,00
шеф Службе одрж. јав. рас, верт. и хор. саобр. сигнал	VII	17,00
шеф Службе паркинг сервиса	VII	17,00
координатор	VII	15,00
пословођа	IV	10,00
благајник	II/III/IV	8,00 /10,00
контролор за наплату паркинга	II/III/IV	8,00/10,00

Зарада за радни учинак

Члан 54

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 55

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати по основу оствареног радног учинка већег од стандардног највише за 20%, односно умањити за највише 20% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Увећана зарада

Члан 56

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) за рад недељом - најмање 10% од основице;
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - 0,4% 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.

По основу отежаних услова рада увећање износи 3% за запослене који раде на следећим пословима: возача теретних возила и руковођа грађевинским машинама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и овим Уговором.

Члан 57

У току трајања зимске сезоне, код послодавца уводи се приправност за следеће послове:

1. возач теретних возила и
2. руковалац грађевинским машинама.

Време трајања приправности за послове наведене у ставу 1. овог члана ће се одређивати сваког месеца у току трајања зимске сезоне, распоредном радног времена.

На име приправности раднику припада накнада од 0,5% за сваки дан приправности на стартну основу (цена рада x коефицијент) обрачунат за месец када је приправан, сходно одредбо члана 50. став 4. Закона.

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

Члан 58

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

Накнада зараде

Члан 59

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
- 6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва;
- 8) привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-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 ЦОВИД-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. тачке 8. 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.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада, до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у висини од најмање 60% просечне зараде у предходних 12 месеци.

Члан 60

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 12 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 законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Друга примања

Члан 61

Послодавац је дужан да запосленом у складу са општим актом исплати и то:

- 1) отпремнину при одласку у пензију у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини неопорезивог износа;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.
- 4) јубиларну награду поводом непрекидног рада код послодавца и то:
 - за 10 година рада у висини једне просечне зараде послодавца;
 - за 20 година рада у висини једне и по просечне зараде послодавца;
 - за 30 година рада у висини две просечне зараде послодавца;
 - за 40 година рада у висини две и по просечне зараде послодавца.

Просечном зарадом послодавца у смислу става 1. тачка 4. овог члана подразумева се просечна зарада исплаћена код послодавца у месецу који претходи стицању права на исплату јубиларне награде.

Члановима уже породице запосленог, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају су брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Члан 62

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада.

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

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

Члан 63

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

просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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

Регрес за коришћење годишњег одмора може се исплаћивати у више делова, што се утврђује сагласношћу потписника овог колективног уговора

Члан 64

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) 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, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства:

- 1) ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) ради пружања помоћи породици умрлог запосленог,
- 3) у другим случајевима одређеним општим актом.

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Члан 65

Послодавац може, уколико за то има обезбеђена средства, да уручи деци запосленог, старости до 15 година, један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Члан 66

Послодавац може, ако то финансијски резултати пословања дозвољавају, да:

- одобри зајам запосленом ради набавке огрева, зимнице и уџбеника.
- обезбеди средстава за куповину поклона запосленим женама за 8. март;

- обезбеди средстава за покриће трошкова поводом годишњег окупљања пензионера.

Члан 67

Запослени могу остварити учешће у делу добити Послодавца, у складу са законом.

Део добити који је одлуком надлежног органа о расподели добити, опредељен за учешће запослених, дели се запосленима сразмерно времену проведеном на раду у Јавном предузећу за изградњу општине Горњи Милановац у календарској години на коју се одлука о расподели добити односи.

Минимална зарада

Члан 68

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

Накнада трошкова

Члан 69

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путовању у земљи - дневницу у висини од најмање 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику;
- 3) дневнице за службено путовање у иностранству запосленом се признају издаци за смештај, исхрану и превоз, под условима и у висини која је утврђена посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;
- 4) за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Накнада трошкова за време служеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Рокови за исплату зараде

Члан 70.

Зарада запосленом исплаћује се из два дела.

Исплата аконтације зарада за текући месец врши се најкасније до 25. у месецу, а коначна исплата зарада за предходни месец врши се најкасније до 10. у текућем месецу.

Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка

Члан 71

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама

процеса рада, у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Члан 72

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

Члан 73

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим уговором:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
- 2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

Одређивање запослених за чијим радом престаје потреба, врши послодавац.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Члан 74

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

- 1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;
- 2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељу са дететом са посебним потребама.

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

Члан 75

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

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

VII ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 76

Запослени је дужан да:

- извршава послове и радне задатке на које је распоређен,
- савесно и марљиво обавља послове и радне задатке на које је распоређен;
- извршава радне налоге непосредног руководиоца и директора,
- доследно поштује, спроводи и придржава се одредби закона, статута, колективног уговора, општих аката и упуштава послодавца,

- у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести свог непосредног руководиоца, а да по повратку на рад оправда изостанак,
- при извршавању послова користи прописана заштитна средства, придржава се мера заштите и одазове се позиву за обучавање и проверавања знања из области заштите на раду и одазива се обавезним лекарским прегледима,
- придржава се мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица,
- рационално користи средства за рад, спречава расипање, злоупотребу и појаву користољубља на штету средстава послодавца,
- чува податке који представљају пословну и другу тајну, те да исте неовлашћено не саопштава,
- пристојно изгледа и пристојно се понаша на раду и коректно се односи према странкама, пословним партнерима и другим запосленим код послодавца,
- сарађује са осталим запосленима и преноси своје знања и искуства, нарочито млађим запосленима,
- води бригу о повереним средствима рада и одржава их у исправном стању,
- одмах по уочавању пријављује непосредном руководиоцу оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља, квалитетно и у року обавља поверене послове водећи рачуна о рационалном коришћењу материјала и опреме.

Члан 77

Свака од страна може отказати уговор о раду пре истека рока на који је закључен.

Запослени може да откаже уговор о раду тако што ће отказ уговора у писаној форми доставити послодавцу 30 дана пре датума са којим жели да раскине радни однос.

Послодавац може отказати уговор о раду ако запослени својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе:

- неизвршавање или намерно, неоправдано или неблаговремено вршење послова, односно радних задатака,
- неоправдано кашњење на рад, односно одлазак са рада пре истека радног времена више од 3 радна дана у току месеца,
- одлазак са радног места током радног времена без предходног обавештења директно надређеног,
- неоправдано изостајање са посла 2 радна дана узастопно или 3 радна дана са прекидима у току 2 месеца,
- непоштовање одлуке о распореду, промени или расподели радног времена,
- одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен,
- неостваривање резултата рада на пословима које запослени обавља, а који се очекују од њега,
- неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периода од три месеца узастопно,
- непоступање по налогу директно надређеног,
- непримерене комуникације са директно надређеним,

- одбијање сарадње са другима запосленима,
- непримерене комуникације са другим запосленима које се одражавају на извршење радних задатака,
- недолично понашање према непосредном руководиоцу, директору осталим запосленима, као и пословним партнерима и корисницима услуга (свађа, увреда и сл.),
- непоштовање кодекса пословне етике и правила понашања предвиђених Кодексом пословног понашања и пословне етике запослених у Јавном предузећу за изградњу општине Горњи Милановац,
- обављање приватних обавеза током радног времена, а мимо паузе за оброк од 30 минута (9-9,30 h),
- спавање на радном месту,
- злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад – коришћење боловања,
- непоштовање решења о коришћењу годишњег одмора,
- неодговорно и нецелисходно коришћење средстава рада,
- коришћење ресурса послодавца и информација до којих је запослени дошао током рада код послодавца за хонорарни или било који други рад који није у вези са радом код послодавца у току радног времена,
- обављање хонорарног или било којег другог рада који није у вези са радом код послодавца у току радног времена,
- незаконито располагање средствима предузећа,
- злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
- свесно закључивање неповољног уговора на штету предузећа,
- одавање пословне, службене или друге тајне утврђене Законом или општим актом предузећа,
- фалсификовање новчаних и других докумената,
- повреде радне обавезе која представља кривично дело,
- давање нетачних података којима се запослени обманује у погледу остваривања права из радног односа,
- неовлашћена послуга средствима поверених запосленом за извршење послова, односно радних задатака,
- организовање политичког деловања у предузећу,
- ширење дезинформација и непроверених изјава у вези са радом и делатношћу предузећа,
- долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или наркотичних средстава за време рада који смањују способност за рад,
- одбијање запосленог да се подвргне алко тесту овлашћеног лица од стране директора, који врши контролу (путем алкометра или давањем узорака крви у надлежној здравственој установи),
- пушење у свим објектима предузећа,
- повреда прописа од заштите од пожара, експлозија, елементарних непогода, одбрана и штетног деловања опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите,
- непримењивање прописаних мера заштите личне и колективне и некоришћење прописаних личних заштитних средстава који угрожавају безбедност и здравље запослених,
- одбијање запосленог да се подвргне претресу у кругу и објектима предузећа од стране службе обезбеђења и других овлашћених радника од стране директора предузећа,

- физичко насртање и туча у току радног времена у кругу и објектима предузећа (ремећење јавног реда у објектима и кругу предузећа),
- намерно проузроковање штете у предузећу несавесним вршењем послова и радних задатака,
- непријављивање повреде радне обавезе и непријављивање штете причињене послодавцу,
- уништавање имовине предузећа,
- крађа и проневера имовине предузећа,
- незаконито организовање прекида рада и поступање супротно одредбама Закона о штрајку,
- непријављивање посебних околности и ограничења здравственог стања које битно утичу на извршење послова за које се заснива радни однос или које могу да угрозе живот и здравље других лица, а нису потврђене предходним лекарским прегледом приликом заснивања радног односа (епилепсија, астма, дискусхернија, склоност алкохолу и наркотицима, дибрациона болест и др.),
- непотписивање Уговора о раду од стране запосленог и непотписивање Анекса уговора о раду сходно члану 171. став 1. тачка 1-4 Закона о раду,
- непотписивање Уговора о раду под измењеним условима, којим је запослени у складу са Законом и Актом послодавца, распоређен на друге послове или друго место рада.

Члан 78

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоји олакшавајућа околност, уместо отказа Уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- 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, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79

У складу са законом и овим уговором, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 80

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

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

Преговарачки одбор, поред осталог, обавезан је да најмање једном месечно разматра актуелна питања везана за пословање послодаваца, материјални и социјални положај запослених, као и међусобне односе репрезентативног синдиката и послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

XIII НАЧИН РЕШАВАЊА КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 104

Колективни спорови који настану у поступку закључења колективног уговора, измене и допуне колективног уговора и примени колективног уговора обавезно се решавају сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

XIV НАЧИН РЕШАВАЊА ИНДИВИДУАЛНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 105

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

Поступак споразумног решавања спорних питања покреће се захтевом запосленог.

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

Директор и запослени, у року од 3 дана од дана покретања поступка за споразумно решавање спорног питања, споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 106

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

Члан 107

Овај колективни уговор је закључен на период од 3 године.

У периоду од 3 године ни један од учесника колективног уговора не може једнострано отказати колективни уговор у целини или у појединим одредбама, сем у случају немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора.

Поптписници овог колективног уговора споразумно утврђују, случај немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора, у року од 10 дана од дана дате иницијативе од стране једног од учесника.

Уколико се у року из става 3. овог члана не постигне споразум, учесници споразума су обавезни да спорно питање реше путем покретања поступка за мирно решавање колективног радног спора, сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

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

Члан 81

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

Члан 82

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

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

Члан 83

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

Члан 84

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

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

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

Члан 85

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

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

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

Члан 86

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 87

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

IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 88

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

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

Члан 89

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Члан 90

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 91

Послодавац је дужан да:

- 1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 92

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

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњи финансијски извештај.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 93

Послодавац је дужан да синдикату 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 синдикату 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 о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 94

Послодавац ће члановима 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 и општим актом.

Члан 95

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

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом највишег органа синдиката;
- 6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 96

Споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 97

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 у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, 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 учешћа у синдикалним активностима.

Х УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 98

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

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

Члан 99

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Члан 100

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

ХИ ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 101

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, овим уговором, и општим актом.

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процес рада за комунална предузећа, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

Члан 102

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

ХИИ МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ УГОВОРНИХ СТРАНА

Члан 103.

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

Председник синдикалне организације код послодавца и послодавац одредиће по 3 стална представника у преговарачки одбор.

Члан 108

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

Члан 109

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

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

Члан 110

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

Члан 111

Овај колективни уговор је састављен у 6 истоветних примерака од којих по два за сваку уговорну страну.

Члан 112

Овај колективни уговор се објављује у “Службеном гласнику општине Горњи Милановац” и на огласној табли послодавца.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у “Службеном гласнику општине Горњи Милановац”.

Члан 113

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (“Службени гласник РС”, број 30/21).

Општина Горњи Милановац
председник Дејан Ковачевић



Синдикална организација
ЈП за изградњу општине
Горњи Милановац
председник Славица Царевић



Јавно предузеће за изградњу
општине Горњи Милановац
директор Божидар Вучетић



ИЗДАВАЧ: Општинска управа општине Горњи Милановац

Администрација: Одељење за општу управу и послове органа општине Општинске управе Горњи Милановац,

Одговорни уредник: Председник Општинског већа општине Горњи Милановац,

Рачун за претплату: Приход општинских органа управе Горњи Милановац, бр. 840-742351843-94

Службени гласник општине Горњи Милановац уписан је у Регистар јавних гласила

Решењем Министарства правде и локалне самоуправе број 651-01-255/2001-09