



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ БЕЧЕЈ ÓBECSE KÖZSÉG HIVATALOS LAPJA

ГОДИНА ИЗДАВАЊА LXI
LXI KIADÁSI ÉVFOLYAM

10.03.2025.
2025.03.10.

БРОЈ 3.
3. SZÁM

На основу члана 240., 243. и 246. Закона о раду (Сл. Гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17, 113/17 и 95/18 - у даљем тексту: Закон), Општина Бечеј коју заступа председник Општине и Општински одбор Синдиката запослених у комунално - стамбеној делатности Општине Бечеј коју заступа председник, дана **14.02.2025.** године, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА, ЈАВНА КОМУНАЛНА И ДРУГА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ БЕЧЕЈ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Посебним колективним уговором за јавна, јавна комунална и друга комунална предузећа општине Бечеј (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа у јавним, јавно комуналним и другим комуналним предузећима, чији је оснивач општина Бечеј, као и међусобни односи учесника овог Уговора у складу са Законом и другим прописима.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог Уговора је општина Бечеј (у даљем тексту: Оснивач).

Послодавац, у смислу овог Уговора је јавно, јавно комунално и друго комунално предузеће, чији је оснивач општина Бечеј (у даљем тексту: Послодавац).

Запослени, у смислу овог Уговора, је лице које је у складу са Законом и другим прописима, засновало радни однос код Послодавца из става 2. овог члана.

Комуналне делатности, у смислу овог Уговора, су делатности које су као такве одређене Законом о комуналним делатностима.

Члан 3.

Овај Уговор се непосредно примењује, док ће се специфичности код сваког Послодавца регулисати Колективним уговором код послодавца.

Колективни уговор код послодавца закључен на основу овог Уговора, не може да садржи одредбе којима се запосленима утврђују мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених Законом и овим Уговором.

Члан 4.

Колективним уговором код послодавца и Уговором о раду могу да се утврде и већа права и повољнији услови од права и услова која су утврђена овим Уговором, као и друга права која нису утврђена Законом, ако Законом није другачије одређено.

Члан 5.

Уговорне стране су сагласне да се код Послодавца приступи преговарању за закључење Колективног уговора код послодавца, у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 6.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима при закључивању колективних уговора.

Представник запослених због активности у раду из ставе 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом и Колективним уговором или другим актима послодавца.

II. РАДНИ ОДНОС

Члан 7.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем Уговора о раду.

Уговор о раду може бити закључен на одређено или неодређено време, у складу са Законом.

Члан 8.

Пријем нових радника мора да буде усклађен са Програмом пословања за текућу годину.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац у складу са Програмом пословања, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Одлуку из става 2. 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 9.

Директор је дужан да затражи мишљење репрезентативног Синдиката пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Синдикат је дужан да своје образложено мишљење достави Послодавцу у року од 10 дана.

Директор је дужан да Правилник из става 1. овог члана, након доношења, достави Синдикату.

III. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 10.

Пуно радно време запослених, по правилу, износи 40 часова недељно.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Прековремени рад

Члан 11.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

3.1. Више силе

- елементарне непогоде (земљотрес, поплава, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака, снежна мећава, ниске температуре и др.), која је наступила или непосредно предстоји,

- пожар, експлозија, јонизујуће зрачење и већи изненадни кварови на објектима, уређајима, инсталацијама и постројењима,

- епидемија или зараза које доводе у опасност животе или здравља људи или у већем обиму угрожавају биљни фонд и друга материјална средства,

- загађивање воде, намирница и других производа за људску исхрану у већем обиму,

- саобраћајног или другог удеса којим су угрожени животи или здравље људи или материјална средства већег обима.

3.2. Изненадног повећања обима послова:

- потребе да се без одлагања изврши одређени посао који се по прописима или наређењу надлежног државног органа мора извршити у одређеном року,

- када је неопходно да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би одустајање или прекидање нанело материјалну штету,

- када је неопходно да се заврше одређени неодложни монтажни и ремонтни радови, технолошки процес и друге сложене операције,

- да се саобраћајно средство доведе до места одређења или предузму неодложне мере за безбедност саобраћаја, путника робе и слично.

3.3. У другим случајевима када је неопходно:

- да се у одређеном року заврши посао који није планиран,

- да се замени изненадно одсутни запослени у процесу рада који непрекидно траје,

- да се отклони квар на средствима за рад или мрежи и уређајима,

- да се заврше одређени стручни послови који не могу да се изврше у року, а ови послови не трпе одлагање, јер то налажу законски прописи или су наложени од стране надлежних органа,

- када се трајање због технолошке сложености и природе посла није могло предвидети у моменту уговарања рока завршетка посла,

- када посао није могао да се заврши у року због недостатка погонске енергије за чије обезбеђење није одговоран Послодавац,

- када посао није могао да се заврши у року због недостатка репроматеријала за чије обезбеђење није одговоран Послодавац и

- ради указивања помоћи другом послодавцу кога је задесила несрећа услед више силе или таква несрећа непосредно предстоји.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он овласти.

Члан 12.

Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, а из технолошких или организационих потреба, мора за време дневног или недељног одмора, односно за време празника који су нерадни дани бити приправан да се, због отклањања квара или из других образложених оправданих разлога одазове на позив послодавца и дође на рад, за сваки сат приправности има право на накнаду за приправност у висини од 10% основне зараде по радном сату.

За време приправности запослени не може напуштати место становања и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је стално доступан.

Ако је запослени који је био приправан долазио на интервенцију, време ефективног рада по основу приправности рачуна се као прековремени рад.

Трајање приправности се запосленом одређује зависно од врсте и обима посла, потреба посла и хитности случајева.

Налог запосленом да буде приправан даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица 24 часа унапред, осим у хитним случајевима када се даје усмени налог, с тим да се исти у року од три (3) дана мора потврдити у писаном облику.

Под хитним случајем из претходног става подразумева се виша сила, изненадно повећање обима посла када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, као и да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада.

Правилником о организацији и систематизацији послова, утврђују се радна места на којима се може увести приправност.

Члан 13.

Запослени има право на годишњи, недељни, дневни и одмор у току рада, у складу са Законом, овим Уговором и Колективним уговором код послодавца, а о чему Послодавац доноси Решење.

За сваку календарску годину, запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном Колективним уговором код послодавца, али не мање од 20 радних дана.

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

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:
 - 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,
 - 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 – 4 радна дана,
 - за средње образовање у трајању од три и четири године – 3 радна дана,
 - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 2 радна дан.
2. По основу услова рада:
 - За запослене који раде са скраћеним радним временом – 5 радних дана,
 - За рад на радним местима са повећаним ризиком – 3 радна дана,
 - За рад у сменама – 2 радна дана,
 - рад на отвореном простору – 1 радни дан,
 - рад по отежаним условима – 1 радни дан.
 - рад ноћу, у сменама – 1 радни дан.
3. По основу радног искуства:
 - до 5 година рада у радном односу – 1 радни дан,
 - и на сваких даљих 5 година рада – 1 радни дан.
4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца
 - За остварене резултате – до 5 радних дана.
5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:
 - Родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – 2 радна дана,
 - Запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју или је услед болести потпуно или слабо покретан – 5 радних дана,
 - Родитељу са троје или више деце до 18 година – 2 радна дана.

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

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 3. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу са општим актом.

Члан 14.

Запосленом са 30 година пензијског стажа или 55 година живота односно запосленој са 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 15.

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, усвојиоца, 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 послодавца. 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 увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Члан 16.

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 17.

Послодавац је дужан да запосленом омогући одсуство са рада без накнаде (неплаћено одсуство) до 5 радних дана.

Послодавац може запосленом да одобри и дуже неплаћено одсуство, у случају да то не ремети процес рада.

Време трајања неплаћеног одсуства, као и случајеви за које се исто одобрава, ближе се уређују Колективним уговором код послодавца.

Члан 18.

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

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 Општим актом.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 19.

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

Члан 20.

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 21.

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 22

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.

Члан 23

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 24

Запослени има право на 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 распоређен, 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, на пословима или на радном месту на које га је Послодавац распоредио.
4. Ноћу, ако би према оцени надлежне здравствене установе 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 25

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 на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Послови са повећаним ризиком

Члан 26

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 27

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 28

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 29

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

Члан 30

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

ПРЕДСТАВНИК ЗАПОСЛЕНИХ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 31

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених, именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације.

Члан 32

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје 4 године.

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

1. престанка радног односа код послодавца
2. подношења оставке
3. изгласавање неповерења.

Избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 33

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

Члан 34

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

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

Члан 35

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

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

Члан 36.

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

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

Члан 37

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је одмах, без одлагања, здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице послодавца.

Члан 38

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

1. непосредно комуницира са запосленима
2. Прима усмене и писане представке запослених
3. Непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада
4. Непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца,
5. даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду
6. захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака

Да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 39

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

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

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

Члан 40

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

Одбор за безбедност и здравље

Члан 41

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује Послодавац.

Број и састав Одбора за безбедност и здравље на раду уређује се Колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

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

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

Члан 42.

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

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

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

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

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

Члан 43.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 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 актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 44.

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 Колективним уговором.

Члан 45.

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 46.

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

Осигурање запослених

Члан 48.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, болести и хируршких интервенција.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

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

Висину премије за добровољно допунско пензијско осигурање, споразумом утврђују потписници овог колективног уговора, а највише до неопорезивог месечног износа.

Члан 49

Послодавац је дужан за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених уплаћивати износ од 0,50% на масу средстава исплаћених на име зарада.

Уплата средстава из става 1 овог члана, врши се сваког месеца приликом исплате зараде запосленом.

Посебним актом који доноси репрезентативни синдикат, регулисаће се начин и услови коришћења средстава за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор.

Члан 50.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога. Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

Члан 51.

Запосленом инвалиду рада у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, 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.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао из става 1. овог члана да откаже уговор о раду.

V. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 52.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

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

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

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 53.

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

- основне зараде
- дела зараде за радни учинак,
- увећане зараде.

Члан 54.

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

Радни учинак запосленог утврђује се на основу норматива и стандарда или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Члан 55.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде су: вредност радног часа, коефицијенти посла и време проведено на раду, утврђени овим колективним уговором, односно колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 56.

Вредност радног часа утврђује се програмом пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец, с тим што не може бити нижа од минималне цене рада утврђене у складу са законом

Вредност радног часа утврђује се у висини минималне цене рада утврђене у складу са законом који одговара коефицијенту 1 (један).

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима, о чему Послодавац и репрезентативни синдикат код послодавца закључују споразум.

Члан 57.

У програму пословања предузећа одређује се маса средстава за исплату зарада на годишњем и месечном нивоу, за сваки месец појединачно, у складу са законом, смерницама Владе Републике Србије, овим колективним уговором и другим прописима који се односе на зараде. Овако утврђена маса средстава представља горњу границу за исплату зарада.

Члан 58.

Почетни коефицијенти за утврђивање основне зараде у јавним предузећима утврђују се по групама типичних радних места.

Прва група: 1,00

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, односно најједноставнији послови из делатности.

Обухвата и послове полуквалификованог запосленог који се обављају по сложенијем поступку и уз коришћење сложеније опреме и средстава рада као што су помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде и свих других делатности предузећа. (стручно оспособљавање у трајању од једне године или обучавање за рад у трајању до две године)

Друга група: 1,49

Обухвата средње сложене послове трећег степена стручне спреме запосленог у производњи и пружању услуга, и послове руковања сложеним средствима рада, као и средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме четвртог степена везане за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно – техничке послове.

Трећа група: 2,00

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично (високо образовање на студијама првог степена-основне академске, односно струковне студије, студије у трајању од три године и специјалистичко образовање након средњег образовања).

Четврта група: 2,50

Обухвата сложене послове високе стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада, као и послове високе стручне спреме за чије вршење је прописан стручни испит и слично. (високо образовање на студијама другог степена, основне академске студије, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије и основне студије у трајању најмање од четири године)

Пета група: 3,50

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме, као и најсложеније руководеће или специјалистичке послове као и други сродни послови. (образовање на мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама и специјалистичким струковним студијама)

Члан 59.

Колективним уговором код послодавца конкретно се разрађују послови код послодавца према групама послова утврђеним овим колективним уговором, а коефицијенти запосленима се утврђују у оквиру распона предвиђених за сваку групу послова.

Члан 60.

Основна зарада запосленом може да се увећа до 20%, ако постоје расположива средства у месецу у ком се исплаћује зарада, или умањи до 20% у зависности од остварених резултата рада, односно радног учинка оствареног значајно изнад или испод стандардног, у складу са нормативима и стандардима или оценом резултата рада, полазећи од квалитета, благовремености и обима извршеног посла, као и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца.

Члан 61

Запослени има право на увећану зараду утврђену Колективним уговором и уговором о раду, и то :

- за рад на дан празника који је нерадан дан – најмање 110% од основице
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- најмање 26% од основице
- за рад у сменама,ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице
- за прековремени рад - најмање 26% од основице
- по основу приправности – 10% од основице
- за рад недељом – 10% од основице
- за додатно оптерећење – 5% од основице
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

Минимална зарада

Члан 62.

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, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Минимална зарада уводи се одлуком Надзорног одбора.

Одлука о увођењу минималне зараде садржи разлоге за увођење минималне зараде.

Минимална зарада се уводи у случају неликвидности предузећа, презадужености и немогућности предузећа да извршава своје финансијске обавезе.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

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

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

Члан 63.

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

1. Најмање у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим Уговором, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није другачије одређено

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

3. У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована због заразне болести Ковид-19 или због мера изолације или самоизолације у вези са том болешћу а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова, односно службене дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест Ковид-19, и то:

- За првих 30 дана одсуства, накнаду зараде обезбеђује Послодавац из сопствених средстава,
- Почев од 31 дана, разлику између висине накнаде зараде која се обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања до висине 100% накнаде зараде обезбеђује Послодавац из сопствених средстава.

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова за:

-долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико Послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених, односно у висини цене карте која се утврђује на основу потврде јавног превозника, уколико не постоји јавни саобраћај,

-месечну исхрану у току рада, у висини најмање 15% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, -регрес за коришћење годишњег одмора, у висини 75% од просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике. Годишњи износ регреса се увећава за фиксни износ од 33.000,00 динара, а исплаћује месечно у износу 1/12- не.

-запослени са инвалидитетом већим од 70% оштећења доњих или горњих екстремитета који због природе инвалидитета морају користити сопствени превоз, остварују право на накнаду

трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, без обзира на удаљеност места становања од седишта послодавца.

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при одласку у пензију најмање 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,
- помоћ породици у случају смрти запосленог, члана уже породице, родитеља запосленог или члана заједничког породичног домаћинства за којег је актом надлежног државног органа утврђена обавеза издржавања од стране запосленог, у висини трошкова погребних услуга, а до висине неопорезивог износа утврђеног прописима о порезу на доходак грађана, и
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 66.

Запослени имају право на солидарну помоћ у случајевима:

1. Дуже или теже болести запосленог или члана уже породице – у висини до неопорезованог износа.
2. Набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице – у висини до неопорезованог износа.
3. Здравствене рехабилитације запосленог – у висини до неопорезованог износа.
4. Настанка теже инвалидности запосленог – у висини до неопорезованог износа.
5. Набавка лекова за запосленог или члана уже породице – у висини до неопорезованог износа.
6. Боловање дуже од три месеца у континуитету – у висини до неопорезованог износа.
7. Месечна стипендија за редовно школовање деце запосленог који је преминуо у току рада – у висини до неопорезованог износа.
8. Ублажавање последица елементарних непогода – у висини до неопорезованог износа.
9. Рођење детета – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
10. Помоћ запосленом за вантелесну оплодњу – до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
11. За ублажавање неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог – под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, у висини од 41.800,00 динара на годишњем нивоу.

Члан 67.

Послодавац ће запосленом обезбедити јубиларну награду за навршених 10,20,30, 35 и 40 година рада код послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право и то за:

- 10 година рада у радном односу - у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година рада у радном односу - у висини једне и по просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде
- 30 година рада у радном односу - у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 35 година рада у радном односу – у висини две ипо просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде и
- 40 година рада у радном односу - у висини три просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Члан 68.

Послодавац може исплатити:

1. Деци запосленог до 15 година живота, пакетић и новчану награду – до висине неопорезованог износа,
2. Поклон честитку женама 8. Март – до висине неопорезованог износа, ако то законом није забрањено.

VI. УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 69.

Представници запослених у Надзорном одбору код послодавца, бирају се у складу са законом, а на начин утврђен Статутом предузећа.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 70.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених у складу са одредбама Закона и одобреним Програмом рада и пословања послодавца.

Послодавац је дужан да предлог из става 1. овог члана, достави на мишљење репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за послове запошљавања, у року од осам дана од дана утврђивања предлога.

Члан 71.

Репрезентативни синдикат је дужан да достави Послодавцу своје мишљење на Предлог програма, у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Републичка орагнизација надлежна за послове запошљавања, дужна је да у истом року од 15 дана, достави послодавцу предлог мера у циљу преквалификације, доквалификације, samozapošljavanja и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана од дана пријема предлога.

Члан 72.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се поред критеријума утврђених Законом и овим колективним уговором и други критеријуми утврђени колективним уговором код послодавца. Утврђивање запосленог за чијим радом престаје потреба врши се на основу следећих критеријума:

- дужине радног стажа
- дужине стажа у предузећу
- степена стручне спреме
- резултат рада запосленог

- здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове породице болује од тежег обољења према налазу надлежног државног органа

- број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању

- губитка радне, или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место, при чему предност има запослени код кога због губитка радне или здравствене способности на поједином радном месту не постоји могућност распоређивања на друго радно место.

- броја чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду
 - броја издржаваних чланова породице, при чему предност има запослени који има више издржаваних чланова породице
 - материјалних прилика породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике.
- Резултати рада утврђују се за период од годину дана.

Члан 73.

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
- 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 74.

Послодавац је дужан да исплати отпремнину, у висини утврђеној Општим актом или Уговором о раду, у случају отказа Уговора о раду услед технолошких или организационих промена због којих престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима посла.

Висина отпремнине из става 1. овог члана је збир трећине зарада запосленог за сваку навршену годину у радном односу 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, ако је то за запосленог повољније.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 75.

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

Члан 76.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом и Колективним уговором код послодавца.

Члан 77.

Утврђивање постојања штете, њену висину, околности под којима је настала штета, ближе уређује колективни уговор код послодавца.

IX. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

Колективним уговором код послодавца, утврдиће се поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог, у складу са Законом.

Колективним уговором код послодавца утврдиће се састав арбитраже и поступак пред арбитражом, ако се на такав начин предвиди решавање одређених спорних питања.

Члан 79.

Послодавац ће омогућити овлашћеном представнику репрезентативног синдиката или представнику органа репрезентативног синдиката ван предузећа да, ради заштите права запосленог и по његовом захтеву изврши увид у закључене Уговоре о раду, примену Колективног уговора и остваривање права запосленог у случају да захтев запосленог није решен у поступку пред органима послодавца.

X . УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 80.

Послодавац је дужан да омогући запосленима синдикално организовање, у складу са Законом и Колективним уговором.

Синдикална организација има право на услове рада и деловање у складу са Законом и Колективним уговором.

Активност синдиката врши се тако да не иде на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 81.

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

- плану пословања и реализацији плана пословања
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаној добити и планираној расподели исте
- структури остварених трошкова
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, уколико их има
- плановима развоја предузећа
- броју новопримљених запослених и на које послове су распоређени
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених
- другим питањима у складу са Колективним уговором код послодавца

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених Законом и Колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених Законом.

Члан 82.

Послодавац је дужан да синдикату, без накаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора које подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката, са неопходним канцеларијским намештајем
- стручну, административну и техничку помоћ, обрачун и наплату чланарине
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова, неопходних за остваривање улоге синдиката, под условом да то не ремети процес рада
- неопходне техничке услове за рад
- посебна места за оглашавање синдикалних информација
- стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја

Члан 83.

Председник или повереник синдикалне организације и чланови виших органа синдиката и Савеза синдиката имају право до 80 плаћених часова месечно, као да раде на свом радном месту, ради обављања својих функција.

Чланови одбора организације синдиката код послодавца, имају право до 40 плаћених часова месечно, као да раде на својим радним местима, а ради обављања својих функција.

Члан 84.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката, омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката, омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 85.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца, залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 86.

Представници организације синдиката могу да истичу разна обавештења на огласним таблама предузећа или да поставе своје огласне табле.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 87

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката исплаћује увећану месечну зараду у висини од 5% од основне зараде.

Члан 88.

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 јединицу, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) председника Општинског одбора, председника и чланове органа синдикалне организације за време обављања функције и по престанку функције, у складу са Законом.

XI. ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 89.

Ако се код Послодавца организује штрајк у складу са Законом и другим прописима, Послодавац је обавезан да донесе посебан акт о утврђивању минимума процеса рада за време штрајка.

Акт из става 1. овог члана, доноси Послодавац у складу са Законом и одредбама акта о оснивању предузећа.

Члан 90.

Послодавац појединачним актом одређује запослене који су у обавези да раде за време штрајка, ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени који је одређен да ради за време штрајка, дужан је, да обавља своје послове и извршава посебне налоге утврђене актом из става 1. овог члана.

Члан 91.

Колективним уговором код послодавца, ближе се утврђују услови о остваривању минимума процеса рада и других права и обавеза послодавца и запослених за време штрајка.

XII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 92.

Спорна питања у поступку закључивања, као и у примени колективног уговора, решавају се мирним путем, у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 93.

Послодавци који обављају комуналну делатност од општег интереса, спорове који настану у закључивању и примени колективног уговора решавају у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 94.

Учесници овог колективног уговора образују Одбор за праћење и спровођење овог колективног уговора у који одређују по два представника.

Одбор из става 1. овог члана даје стручна мишљења о примени овог колективног уговора, а на захтев учесника овог колективног уговора.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

Овај Уговор се закључује на период од три године, почев од дана ступања на снагу.

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

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

Образложени предлог за измену и допуну може дати свака уговорна страна, и подноси га другој уговорној страни у писменој форми.

Друга уговорна страна је дужна да се у року од 15 дана од дана подношења предлога из става 3. овог члана, изјасни о предлогу.

Члан 96.

Важење овог Колективног уговора може престати споразумом учесника или отказом у целости или делимично.

Отказ из става 1. овог члана доставља се другом учеснику у писаној форми, са образложењем разлога за отказ и мора да садржи предлог нових решења.

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

Члан 97.

У случају статусне промене или промене послодавца, Послодавац следбеник је дужан да преузме Колективни уговор код послодавца и Уговоре о раду.

Послодавац следбеник је дужан да примењује Колективни уговор код послодавца до истека рока на који је закључен, а најмање годину дана од дана промене послодавца, у складу са Законом.

Члан 98.

Уколико на дан ступања на снагу овог Уговора, није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запосленог, примениће се одредбе овог Уговора, ако је то повољније за запосленог.

Члан 99.

Овај Уговор обавезује и запослене који нису чланови синдиката потписника овог Уговора.

Члан 100.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу општине Бечеј.

Општина Бечеј

Председник
др Вук Радојевић, с.р.

--- 0 ---

A Munkáról szóló törvény (SZK Hivatalos Közlönye, 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/17, 113/17 és 95/18 - a továbbiakban: Törvény) 240. 243. és 246. szakaszai alapján, Óbecse Község képviselőiben a községi elnök és Óbecse község kommunális – lakótevékenységében dolgozók szakszervezete, az elnök képviselőiben **2025.02.14 – én** megkötik az

ÓBECSE KÖZSÉG KÖZVÁLLALATI, KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALATAI ÉS EGYÉB KÖZMŰVESÍTÉSI VÁLLALATAI KÜLÖN KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉT

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. szakasz

Jelen külön kollektív szerződéssel (a továbbiakban: Szerződés) szabályozzuk azon közvállalatok, közművesítési vállalatok és egyéb közművesítési vállalatok foglalkoztatottjainak jogait, kötelezettségeit és felelősségeit, amelyeknek alapítója Óbecse Község, valamint a kollektív szerződés résztvevőinek egymás közötti kapcsolatait, a törvénnyel és más jogszabályokkal összhangban.

2. szakasz

Az Alapító jelen kollektív szerződés értelmében Óbecse Község (a továbbiakban: Alapító).

A Munkaadó jelen szerződés értelmében a közvállalat, közművelődési közvállalat, egyéb közművesítési vállalat, melynek alapítója Óbecse Község (a továbbiakban: Munkaadó).

A foglalkoztatott jelen szerződés értelmében az a személy, aki a törvénnyel és más jogszabályokkal összhangban munkaviszonyt létesített jelen szakasz 2. bekezdésében említett munkaadónál.

Kommunális tevékenységek jelen szerződés értelmében azok a tevékenységek, amelyeket úgy határoz meg a Kommunális tevékenységekről szóló törvény.

3. szakasz

Jelen szerződést közvetlenül alkalmazzák, míg minden munkaadó a sajátosságokat saját kollektív szerződése által szabályozza.

A munkaadó azon kollektív szerződése, amit jelen szerződés alapján kötnek meg, nem tartalmazhat olyan rendelkezéseket, amelyek kisebb jogokat vagy kedvezőtlenebb feltételeket szabnak meg a foglalkoztatottk számára, mint amiket a törvény vagy szerződés előlát.

4. szakasz

A munkaadó kollektív szerződésével és munkaszerződésével megszabhatóak magasabb jogok és kedvezőbb feltételek, mint amiket jelen kollektív szerződés előlát valamint olyan jogok amelyeket nem határoz meg a törvény, amennyiben a Törvénnyel nem határozták meg másképp.

5. szakasz

A szerződő felek megegyeznek, hogy tárgyalásokat folytatnak a munkaadónál a munkaadó kollektív szerződésének megkötéséről, jelen szerződés hatályba lépésétől számított 60 napos határidőn belül.

6. szakasz

A foglalkoztatottaknak joguk van a tájékoztatásra, munkával kapcsolatos álláspontjuk kifejezésére, valamint a kollektív szerződés megkötésével kapcsolatos tárgyalásokon való részvételre közvetlenül vagy képviselőin keresztül.

A foglalkoztatottak képviselőjét, jelen szakasz 1. bekezdéséből, nem vonhatják felelősségre és nem helyezhetik kellemetlen helyzetbe munkafeltételei és tevékenysége tekintetében, amennyiben a törvénnyel, a kollektív szerződéssel vagy a munkaadó más jogszabályával összhangban cselekszik.

II. MUNKAVISZONY

7. szakasz

Munkaviszonyt létesíthet az a személy, aki megfelel a törvénnyel előlátott általános feltételeknek, valamint a munkaadónak munka megszervezéséről és rendszerezéséről, valamint munkafeladatokról szóló jogszabályában foglalt feltételeknek.

A foglalkoztatott munkaviszonyt a munkaszerződés megkötésével létesít.

A munkaszerződés megköthető meghatározott vagy meghatározatlan időre, a Törvénnyel összhangban.

8. szakasz

Az új munkások felvételének összehangoltnak kell lennie a folyó évi ügyviteli programmal.

A határozatot az új munkahely szükségességéről a munkaadó hozza meg az ügyviteli programmal összhangban, az alapító jóváhagyásával, összhangban a külön előírásokkal, amelyek szerint elrendeltek az új foglalkoztatás területe.

A határozatot jelen szakasz 2. bekezdéséből, mint a szabad munka bejelentését, a munkaadó eljuttathatja a foglalkoztatásra illetékes szolgálatnak.

A szabad munkahelyekre vonatkozó hirdetés csak azon, munka végzéséhez szükséges feltételeket tartalmazhatja, amelyeket a munka rendszerezésére és szervezésére irányuló szabályzat lát elő.

9. szakasz

Az igazgató köteles kikérni a szakszervezet véleményét, mielőtt meghozza a munka rendszerezésére és szervezésére irányuló szabályzatot (a továbbiakban: Szabályzat).

A szakszervezet köteles indokolt véleményezését kézbesíteni a munkaadónak 10 napos határidőn belül.

Az igazgató a meghozatal után köteles kézbesíteni a jelen szakasz 1. bekezdésében foglalt szabályzatot a szakszervezetnek.

III. MUNKAIDŐ, SZABADSÁGOK ÉS TÁVOLLÉT

10. szakasz

A foglalkoztatottak teljes munkaideje heti 40 óra.

A munkarendet a munkahét keretein belül a munkaadó határozza meg.

A munkanap, szabály szerint, 8 óra hosszat tart.

Túlóra

11. szakasz

A foglalkoztatott köteles a teljes munkaidejétől hosszabb munkaidőben dolgozni a következő esetekben:

3.1. Erőhatalom

- természeti csapások (földrengés, árvíz, szárazság, természetes gázok és folyadékok kitörése, felhőszakadás, hóvihár, alacsony hőmérsékletek és egyébek), amelyek bekövetkeztek vagy be fognak következni,

- tűz, robbanás, ionsugárzás és nagyobb váratlan meghibásodások a létesítményeken, berendezéseken, installációkban és berendezésekben,

- járvány vagy olyan fertőzés, amely veszélyezteti az emberek életét vagy egészségét, illetve nagyobb mértékben veszélyezteti a növényállományt és más anyagi eszközöket,

- vízszennyezés, élelmiszerek vagy más emberi élelmezést szolgáló termékek szennyezése nagyobb terjedelemben,

- közlekedési vagy más baleset, amely emberi életet vagy egészséget, vagy nagyobb kiterjedésű anyagi sérülést veszélyeztet.

3.2. A munka mennyiségének hirtelen megnövekedése esetén:

- ha arra van szükség, hogy bizonyos munkát haladéktalanul elvégezzenek, amit a jogszabályok vagy az illetékes állami szerv utasítása értelmében bizonyos határidőn belül kell elvégezni,

- amennyiben szükség van valamilyen munkafolyamat befejezésére, aminek az időtartalmát nem lehetett előrelátni, s aminek a félbehagyása anyagi kárhoz vezetne,

- amennyiben szükség van valamilyen halaszthatatlan javítás, technológiai folyamat és más összetett folyamatok befejezésére,

- ha a közlekedési eszközt el kell juttatni egy bizonyos helyre vagy közlekedésbiztonsági, utasvédelmi, áruvédelmi és hasonló intézkedéseket kell foganatosítani.

3.3. Egyéb esetekben, amikor feltétlenül szükséges:

- hogy bizonyos nem tervezett munkákat meghatározott határidőn belül elvégezzenek,

- ha helyettesíteni kell egy munkást, aki váratlanul maradt távol, olyan munkafolyamatban, amely folyamatosan megy,

- ha el kell hárítani a hibát a munkaeszközökön vagy a hálózaton és berendezéseken,

- hogy befejezzenek bizonyos szakmunkákat, amelyeket nem tudnak határidőn belül elvégezni, s halaszthatatlanok, mert törvényes jogszabályok kötelezik vagy az illetékes szervek hagyták meg,

- amennyiben a munka technológiai összetettsége és természete miatt nem lehetett a szerződés során előlátni a munka befejezésének határidejét,

- amennyiben a munkát nem tudták befejezni, mert nem állt rendelkezésre valamilyen üzemi energiaforrás, amiért nem a munkaadó a felelős,

- amikor a munkát nem tudták határidőn belül befejezni valamilyen reponyaghiány miatt, melynek biztosításáért nem a munkaadó felelős,

- a munkaadónak való segítség nyújtás esetén, amikor erőhatalom miatt szerencsétlenség következett be vagy bekövetkezhet.

A foglalkoztatott hetente legfeljebb 8 órát túlórázhat.

A munkaidőn túlnyúló munkáról az igazgató vagy az általa meghatalmazott személy hoz döntést.

12. szakasz

A foglalkoztatottnak, akinek a közvetlen felettese írásbeli meghagyása alapján, technológiai vagy szervezeti szükségletek miatt a napi vagy heti pihenőideje alatt, illetve ünnepnapon meghibásodás vagy más igazolt ok miatt készenlétben kell állnia a munkaadó behívására, minden készenléti munkaóráért a munkára alapértékét plusz 10%-át kapja.

A készenléti idő alatt a foglalkoztatott nem hagyhatja el a lakóhelyét és köteles megadnia a munkaadónak azt a telefonszámot, amin állandóan elérhető.

Amennyiben a készenlétben álló foglalkoztatott beavatkozáson vett részt, az effektív munkát túlóráként számolják el.

A készenléti időt a foglalkoztatott számára a munka fajtájától és terjedelmétől, szükségességétől és sürgősségétől függően rendelik el.

A foglalkoztatott számára a készenléti meghagyást írásban adja ki a meghatalmazott személy, 24 órával előre, kivéve a sürgős eseteket, amikor szóbeli meghagyást adnak, azzal, hogy három (3) napon belül írásban is meg kell erősíteni.

A jelen szakasz előző bekezdésében foglalt sürgős eset alatt a magasabb erőket, a munka terjedelmének hirtelen megnövekedését értjük, amikor bizonyos határidőn belül be kell fejezni valamilyen előre nem tervezett munkát, illetve olyan munkafolyamatot, amelynek halasztása a munkafolyamat megzavarását idézné elő.

A munkák megszervezéséről és besorolásáról szóló szabályzatban meghatározzák, hogy mely munkahelyek követelhetnek meg készenléti időt.

13. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van évi-, heti-, napi és a nap folyamán szabadságira, a Törvénnyel, jelen Szerződéssel és a Kollektív szerződéssel összhangban a munkaadónál, amiről a munkaadó Végzést hoz.

A foglalkoztatottnak minden naptári évben joga van a munkaadó kollektív szerződésében foglalt évi szabadságra, amely legkevesebb 20 munkanapig tarthat.

A foglalkoztatott évi szabadságának hosszúságát megállapítják legkevesebb 20 munkanapban, és növelhető a következő kritériumok szerint:

1. az iskolai végzettség és szakképesítés alapján:
 - második fokozatú egyetemi képzettség (mestereképzés, egyetemi szakképzés vagy speciális szakképzés), összhangban A felsőfokú oktatásról szóló törvénnyel, 2005. szeptember 5-től kezdődően és minimum négyéves egyetemi alapképzés, azon jogszabály alapján, amely a felsőfokú képzést szabályozta 2005. szeptember 10. előtt - 5 munkanap.
 - első fokú felsőoktatás (alapképzés, szakmai képzés), három éves tanulmányok, felső oktatás és szakképesítés a középiskolai tanulmányokat követően – 4 munkanap,
 - hároméves és négyéves középiskolai végzettség esetén - 3 munkanap,
 - általános iskolai végzettség, munkára való egyéves szakképzés, munkára való kétéves oktatás esetén - 2 munkanap.
2. a munkafeltételek alapján:
 - rövidített munkaidővel foglalkoztatott foglalkoztatottnak - 5 munkanap,
 - magasabb kockázattal járó munkahelyek esetén - 3 munkanap,
 - váltásokban való munka esetén - 2 munkanap,
 - nyílt téri munka esetén - 1 munkanap,

-nehezített munkakörülmények esetén - 1 munkanap, éjszakai munka, váltásokban - 1 munkanap.

3. a munkatapasztalat alapján:

5 munkaévig - 1 munkanap és minden 5. munkában eltöltött évre - 1 munkanap.

4. a hozzájárulás alapján a munkavezető ajánlatára a megvalósított eredményekért - 5 munkanapig terjedően.

5. a gyermek- és a szűkebb család tagjainak gondozása alapján:

a szülő, örökbefogadó, nevelőszülő vagy gondozó számára, akinek gyermeke 14 évnél fiatalabb - 2 munkanap,

a foglalkoztatott számára, aki a szűkebb családja fejlődési rendellenességgel rendelkező, beteg vagy mozgáskorlátozott tagjáról gondoskodik - 5 munkanap,

a szülő számára, akinek három vagy több 18 évnél fiatalabb gyermeke van - 2 munkanap.

Általános aktusokkal megállapíthatnak más feltételeket is az évi szabadság meghosszabbítására.

A foglalkoztatott évi szabadsága, megállapítva jelen szakasz 3. bekezdésének minden alapjával, nem tarthat tovább 30 munkanapnál, kivéve azokat a foglalkoztatottakat, akik különösen nehéz munkát végeznek, akiknek az évi szabadsága tarthat 30 munkanapnál hosszabb ideig, az általános aktussal összhangban.

14. szakasz

A 30 munkaévvel vagy 55 életévvel, illetve 25 munkaévvel vagy 50 életévvel, mint ahogyan 25 munkaévvel vagy 50 életévvel, valamint a 18 életévnél fiatalabb munkavállalóknak, 30 munkanap szabadság jár.

15. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van 7 munkanapig tartó fizetéses távollétre a naptári évben a következő esetekben:

1. házasságkötés - 5 munkanap

2. felesége szülésekor illetve gyermek örökbefogadásakor - 5 munkanap

3. a szűkebb családban történő házasság kötésekor vagy gyermekszületésakor - 3 munkanap

4. szűkebb családtag halála esetén - 5 munkanap

5. szülő, örökbefogadó, testvér vagy házastárs halála esetén - 2 munkanap

6. szűkebb családtag betegsége esetén, melyet megállapított az orvos véleménye alapján az egészségügyi intézményben, amelyben a foglalkoztatott a szűkebb családtagja vagy a családja háztársaságában élőt kezelik 5 munkanap

7. költözés esetén:

a. ugyanazon a lakóhelyen: 2 munkanap

b. a lakóhelyen kívül: 3 munkanap

8. vizsgázás a szakképesítés vagy oktatás során, amely igényli a munkafolyamatot 1-től 6 munkanap

9. vis maior utáni következmények eltüntetése - 3 munkanap

10. szervezett rekreatív szabadság használása a munkafogyatékoság megelőzése érdekében - 7 munkanap

11. sport és munka-termelő versenyeken való részvétel 3-5 munkanap

12. véradás, beleszámítva a véradás napját is -2 egymást követő nap

Jelen szakasz 1. bekezdésében a szűkebb családba tartozik a: házastárs, gyerekek, testvérek, szülők, örökbefogadók, örökbefogadottak és gyámok.

A munkaadó jóváhagyhatja a foglalkoztatott hiányzását jelen szakasz 1. bekezdéséből, a rokonok számára, akik nincsenek felsorolva jelen szakasz 2. bekezdésében, és más személyeknek, akik közös háztartásban élnek a foglalkoztatottal a munkaadó szerződésével megerősítve.

Kivételesen az 1. bekezdés 2., 4., 10. és 12. pontja eseteiben, az összes munkanap számát, melyet úgy számolnak el mint fizetett hiányzás a folyó naptári évben, megnövekszik azoknak a napoknak a számával, melyet megállapítottak mint hiányzási időt a fent említett esetekből.

A fizetett hiányzást az jelen szakasz 1. bekezdés 10. pontjából, a foglalkoztatottak megvalósíthatják egyszer évente.

16. szakasz

A fizetett hiányzást jóváhagyják a foglalkoztatott írásos kérelmére, azzal a feltétellel, hogy a foglalkoztatott mellékelte a szükséges dokumentációt (bizonyítékot a jogalapról a fizetett hiányzás használatára).

17. szakasz

A munkaadó köteles a foglalkoztatott számára 5 munkanapig terjedő fizetetlen szabadságot biztosítani.

A munkaadó a munkavállalónak jóváhagyhat hosszabb fizetetlen szabadságot is, amennyiben az nem zavarja a munka menetét.

A fizetetlen szabadság idejét, valamint azokat az eseteket, amikor jóváhagyhatják, a munkaadó kollektív szerződésével határozzák meg.

18. szakasz

Amennyiben a munkafolyamat hozzáképzést, átképzést, szakmai továbbképzést kíván meg, amikor szükséges a munkafolyamat és új munkamódszer és szervezetek.

A foglalkoztatott köteles a munka során továbbtanulni, szakképesíteni magát és tökéletesíteni munkáját.

A továbbtanulás, szakképesítés és tökéletesítés költségeit biztosítják a munkaadó eszközeiből és más forrásokból a Törvénnyel és az Általános aktussal összhangban.

IV. MUNKAHELYI BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉG

19. szakasz

A foglalkoztatottnak a törvénnyel összhangban joga van biztonságra, életének és egészségének védelmére a munkán.

20. szakasz

A munkaadó köteles biztosítani a foglalkoztatott számára a munkahelyén és munkakörnyezetében olyan munkát, amelyre végrehajtották a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket, összhangban a munkahelyi biztonságot és egészséget szabályozó jogszabályokkal, a foglalkoztatottak képviselőjével megvitatni a munkahelyi biztonságra és egészségre vonatkozó kérdéseket.

21. szakasz

A foglalkoztatott köteles alkalmazni az előírt munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket, a munkaeszközöket és veszélyes anyagokat rendeltetésszerűen használni, az előírt személyi védelmi eszközöket és felszerelést használni, s azokkal óvatosan bánni, hogy ne veszélyeztesse sem a saját, sem mások biztonságát és egészségét.

A munkahelye elhagyása előtt a foglalkoztatott kötelessége a munkahelyét és a munkaeszközöket olyan állapotban hagyni, hogy az ne veszélyeztesse a többi foglalkoztatottat.

22. szakasz

A munkaadó kötelessége a foglalkoztatottak kiképzése a biztonságos és egészséges munkavégzésre.

A biztonságos és egészséges munkavégzésre való kiképzés idejére a foglalkoztatottnak joga van fizetéstérítésre.

23. szakasz

A foglalkoztatott köteles a biztonságért és egészségért felelős személyt és a munkaadót azonnal értesíteni, amint a tudomására jut valamilyen szabálytalanság, kár, veszély vagy más dolog, ami a munkahelyén veszélyeztetheti az ő vagy a többi foglalkoztatott biztonságát vagy egészségét.

24. szakasz

A foglalkoztatott elutasíthatja a munkavégzést a fizetése megtérítésével, amennyiben:

1. amennyiben közvetlen életveszély vagy egészségveszély fenyegeti, mert nem hajtották végre az előírt munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedéseket, egészen addig, amíg nem biztosítják ezeket az intézkedéseket,
2. amennyiben a munkaadó nem biztosította számára az előírt orvosi vizsgálatokat vagy az orvosi vizsgálat során kiderül, hogy nem felel meg ez előírt egészségügyi feltételeknek a magas kockázattal járó munkahelyen,
3. amennyiben a biztonságos és egészséges munkára való kiképzése során nem ismertették meg vele az összes kockázatformát és az elhárításukhoz szükséges intézkedéseket a munkakörére vagy munkahelyére vonatkozóan, amire a munkaadó besorolta,
4. éjszaka, ha úgy méri fel az illetékes egészségügyi intézmény, hogy az az egészségügyi állapotának a romlásához vezetne,
5. olyan munkaeszközön, amely esetében nem alkalmazták az előírt munkahelyi és egészség biztonság intézkedéseket.

25. szakasz

Amikor a foglalkoztatottak közvetlen életveszély vagy egészségveszély fenyegeti, joga van foganatosítani bizonyos intézkedéseket, összhangban a tudásával és a rendelkezésére álló technikai eszközökkel, valamint abbahagyni a munkafolyamatot, elhagyni a munkahelyét és munkakörnyezetét.

A jelen szakasz 1. bekezdésében foglalt esetben a foglalkoztatott nem felel a munkaadónak okozott kárért, s nem is sérti meg a munkakötelezettséget, valamint joga van a fizetése megtérítésére, mintha dolgozott volna.

Magas kockázatú munkák

26. szakasz

A foglalkoztatott számára elrendelhetik, hogy magas kockázatú munkahelyen dolgozzon, amennyiben megfelel a következő feltételeknek:

1. megfelelő végzettséggel rendelkezik,
2. megfelel a magas kockázatú munka végzéséhez szükséges külön egészségügyi feltételeknek,
3. korábban végigcsinálta a képzést a munkahelyi biztonsághoz és egészségvédelemhez,
4. nem fiatalabb 18 évesnél,
5. nem rokkant.

27. szakasz

A munkaadó köteles a magas kockázatú munkahelyre besorolt munkás számára a munka megkezdése előtt biztosítani az orvosi vizsgálatot, valamint az időszakos orvosi vizsgálatokat a munkavégzés idején.

Amennyiben az időszakos orvosi vizsgálat során megállapítják, hogy a foglalkoztatott nem felel meg a magas kockázatú munkahely külön egészségügyi feltételeinek, a munkaadó köteles áthelyezni más munkahelyre, ami megfelel az egészségügyi állapotának.

28. szakasz

A kockázatfelmérésről szóló aktussal megelőző biztonsági intézkedésként bevezethető a rövidített munkaidő, pót- és egyszeri szünetek, valamint más intézkedések.

29. szakasz

A foglalkoztatottaknak, akik magas kockázatú munkahelyen dolgoznak, munkahelyi rokkantak, professzionális betegségük van, valamint azok a foglalkoztatottaknak, akiknél fennáll a professzionális megbetegedés lehetősége, összhangban a kockázatfelmérésről szóló aktussal, joguk van a munkahelyi rokkantság megelőzése céljából pihenőt használni, összhangban az általános okirattal.

30. szakasz

A munkaadó köteles a professzionális megbetegedésben szenvedő és rokkant személy számára a munkaképessége szerinti munkákat biztosítani, összhangban a törvénnyel.

A DOLGOZÓK KÉPVISELŐJE A MUNKAHELYI BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉGVÉDELEM TEKINTETÉBEN

31. szakasz

A foglalkoztatottaknak joguk van kiválasztani legalább egy képviselőt a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre.

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjét a foglalkoztatottak közül a reprezentatív szakszervezet nevezi ki, s ha több reprezentatív szakszervezet van, akkor az, amelynek több szakszervezeti taggal rendelkezik.

32. szakasz

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjének megbízatási ideje 4 évig tart.

Az előtt az időszak előtt, amire megválasztották, a megbízatása megszűnhet a következő okokból kifolyólag:

1. a munkahelye megszűnése miatt a munkaadónál,
2. lemondása alapján,
3. megbízhatatlanság kihirdetése miatt.

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjének megválasztási eljárását ez előző képviselő megbízatása megszűnését követő 30 napon belül végre kell hajtani.

33. szakasz

A munkaadó köteles a foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjét havonta legalább egy alkalommal tájékoztatni a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó adatokról.

34. szakasz

A munkaadó köteles, hogy a foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjével ismertesse a következőket:

1. a munkafelügyelőség leleteivel és javaslataival vagy az általa foganatosított intézkedésekkel,
2. a munkahelyi sérülésekről, professzionális megbetegedésekről és a munkával kapcsolatos betegségekről szóló jelentésekkel, valamint a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kapcsán foganatosított intézkedésekről,
3. az egészség és élet közvetlen veszélyeztetettsége megakadályozására vonatkozó tervezett és foganatosított intézkedésekről,
4. a beszámolóval a foglalkoztatottak munkahelyi biztonsága és egészségügyi állapotáról, valamint a

foganatosított intézkedésekről.

35. szakasz

A munkaadó köteles biztosítani a foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselője számára a hozzáférést a tevékenysége végzéséhez szükséges adatokhoz és információkhoz.

A szakmai segítségnyújtásra vagy az adatok és információk kézbesítésére vonatkozó írásos kérvényre az igazgató vagy más meghatalmazott személy, illetve a munkaadó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi szakértője kötelesek a foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselője számára a kérvény átvételétől számított 15 napos határidőn belül írásban válaszolni.

36. szakasz

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselője a munkahelyi biztonsággal és egészséggel kapcsolatban észrevett szabálytalanságról közvetlenül értesíti a következő személyeket:

1. a munkaadó meghatalmazott személyét,
2. a munkaadó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatokkal megbízott személyét,
3. a munkafolyamat vezetőjét,
4. a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi vezetőt,
5. a reprezentatív szakszervezeti bizottságot.

37. szakasz

A munkaadó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatokkal megbízott személye köteles azonnal, halasztás nélkül, írásban tájékoztatni a foglalkoztatottak egészségéről a munkaadó meghatalmazott személyét.

38. szakasz

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjének joga van a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos kérdésekről:

1. Közvetlenül kommunikálni a foglalkoztatottakkal.
2. Átvenni a foglalkoztatottak szóbeli és írásbeli beadványait.
3. Közvetlenül kommunikálni a vezetőkkel - a munkafolyamatok megszervezőivel.
4. Közvetlenül kommunikálni a munkaadó által kijelölt személlyel, hogy ellássa a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatokat, illetve a munkaadó megfelelő szolgálataival.
5. Véleményt adni és javaslatokat tenni a vállalat illetékes szerveinek a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi előírások alkalmazásával kapcsolatban.
6. Kérvényezni és javasolni a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi előírások betartását, valamint a hiányosságok ehárítását.

Kifüggeszteni a munkaadó hirdetőtábláira a tevékenységeket, amelyeket véghezvisz.

39. szakasz

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjének joga van fizetett távolmaradásra a munkáról, a munkahelyi biztonsággal és egészséggel kapcsolatos feladatok ellátásához és fizetett távolmaradásra, amikor részt vesz a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság ülésein, valamint a felügyelőségi felügyeletben való részvételkor, összhangban az általános aktussal.

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselőjének a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatok végzéséért fizetett távolmaradás során joga van a fizetése megtérítésére az előző 12 hónap átlagfizetésének magasságában.

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselője a fizetett órák használata előtt köteles időben értesíteni arról a közvetlen felettesét.

40. szakasz

A foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselője köteles a reprezentatív szakszervezetet tájékoztatni a munkájáról félévente legalább egyszer, illetve a szakszervezet kérésére.

Munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság

41. szakasz

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság tagjai:

- 1) a foglalkoztatottak munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi képviselői;
- 2) a munkaadó által kinevezett személyek.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság tagjainak számát és összetételét a munkaadó kollektív szerződésével szabályották, s a foglalkoztatottak képviselőinek száma legalább eggyel magasabb kell, hogy legyen a munkaadó képviselőinek számánál.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság megalakítására az indítványt beterjesztheti a munkaadó és a reprezentatív szakszervezet.

A munkaadó köteles lehetővé tenni a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság megalakítását és munkakezdését legkésőbb 15 nappal az indítvány megindítása után.

42. szakasz

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság megbízási ideje négy évig tart.

A munkaadó, illetve a reprezentatív szakszervezet bármikor lecserélheti a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság munkaadót, illetve reprezentatív szakszervezetet képviselő tagját, amennyiben nem végzi el a feladatait a Munkaügyrendben foglaltakkal összhangban.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság elnökét a bizottság tagjai szavazattöbbséggel választják meg.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság elnöke mindig a foglalkoztatottak képviselői közül kerül ki.

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság a munkaügyrenddel szabályozza a munkamódszerét.

43. szakasz

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság kötelezettségei és jogai, hogy:

- 1) tájékoztatva legyen a kockázatfelmérés eredményeiről;
- 2) betekintést kaphasson a munkahelyi biztonsággal és egészséggel kapcsolatos aktusokba;
- 3) javaslatokat terjesszen be és részt vegyen a munkahelyi biztonság és egészségvédelem végrehajtására vonatkozó kérdésekkel kapcsolatban;
- 4) tájékoztatást kérjen a munkaadótól a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó adatokról;
- 5) megvitassa a munkaadó jelentését a foglalkoztatottak biztonsági és egészségügyi állapotáról, valamint a végrehajtott intézkedésekről;
- 6) kérvényezni a munkaadónál bizonyos intézkedések foganatosítását a foglalkoztatottak biztonságát és egészségét veszélyeztető kockázatok elhárítása vagy csökkentése céljából;
- 7) a munkafelügyelőség által foganatosított intézkedéseket, az általa tett meghagyásokat és javaslatokat megismerni;
- 8) megvitatni a munkahelyi sérülésekről, a professzionális megbetegedésekről és a munkával kapcsolatos betegségekről, valamint a munkaadó által a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatban foganatosított intézkedésekről szóló jelentéseket;
- 9) megvitatni a munkaadó jelentését a közvetlen életveszély és egészség veszélyeztetése ellen

foganatosított intézkedésekről;

10) megvitatja a munkaadó kollektív szerződését és javaslatokat tesz a megkötésével kapcsolatos tárgyalások során, valamint indítványozza a kiegészítését és módosítását;

11) megvitatja a munkaadó munkahelyi biztonsággal és egészséggel kapcsolatos aktusainak tervezeteit és javaslatait, s véleményezői őket;

12) megvitat egyéb kérdéseket, összhangban a törvénnyel, a kollektív szerződéssel és a munkaadó munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi aktusaival.

44. szakasz

A munkaadó köteles a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság számára biztosítani a munkavégzéséhez szükséges helyi és adminisztrációs-technikai feltételeket, valamint szakmai támogatást, összhangban a kollektív szerződéssel.

45. szakasz

A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság köteles a munkájáról hathavi beszámolót beterjeszteni a munkaadóhoz és a reprezentatív szakszervezethez.

A munkaadó és a reprezentatív szakszervezet kötelesek megvitatni a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi bizottság álláspontjait és véleményeit, valamint értesíteni a saját álláspontjukról.

46. szakasz

Az a személy, aki a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi feladatokat látja el, évente legalább egyszer részt vehet szemináriumon és tanácsadáson.

A jelen szakasz 1. bekezdésében foglaltak költségeit a munkaadó állja.

A személyi védelem eszközei és felszerelései

47. szakasz

A munkaadó köteles biztosítani a foglalkoztatottak számára a személyi védelmükhöz szükséges eszközöket és felszerelést, összhangban a kockázatfelmérésről szóló aktussal.

A foglalkoztatottak biztosítása

48. szakasz

A munkaadó köteles egyforma feltételek mellett kollektív biztosítani a foglalkoztatottakat haláleset, szerencsétlenség következményei, professzionális megbetegedés, munkahelyi sérülés, a munkaképesség elvesztése, betegség és sebészeti beavatkozások esetére.

A munkaadó köteles a kollektív biztosításról szóló szerződés megkötés előtt a munkaadó reprezentatív szakszervezetének véleményét kikérni.

A munkaadó, amennyiben pénzügyi lehetőségei megengdi, évente egyszer elküldheti a foglalkoztatottak általános orvosi vizsgára.

A munkaadó köteles a magas kockázatú munkahelyen dolgozók számára biztosítani évente legalább egyszer az általános orvosi vizsgát a lakóhelyükön.

A munkaadó fizethet a foglalkoztatott számára önkéntes pót nyugdíjbiztosítást betegség és sebészeti beavatkozás esetére, összhangban a törvénnyel és az ügyviteli programmal.

Az önkéntes pót nyugdíj biztosítás összegét megállapodással állapítják meg a jelen kollektív szerződés aláírói, legfeljebb az adómentesség alá tartozó összegig.

49. szakasz

A munkaadó köteles a munkahelyi rokkantság megelőzése és rekreatív szabadságra a fizetés összegének 0,50%-át kifizetni.

A jelen szakasz 1. bekezdésében foglalt eszközöket minden hónapban kifizetik a foglalkoztatott fizetésével egyidőben.

A reprezentatív szakszervezet külön aktusával szabályozzák a munkahelyi rokkantság megelőzése és rekreatív szabadság eszközeinek felhasználásának feltételeit.

50. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van a munkahelyi sérülés vagy professzionális megbetegedés által keletkezett kár megtérítésére, amennyiben a biztosításról szóló szerződést nem hosszabbították meg a lejáta után objektív vagy szubjektív okokból. A kártérítés összegét és módját a szerződéssel összhangban állapítják meg.

51. szakasz

A munkarokkant foglalkoztatott számára a nyugdíj- és rokkantbiztosítási jogszabályokkal összhangban a munkaadó köteles a megmaradt munkaképességéhez mért munkát biztosítani.

A foglalkoztatott számára, akinél a nyugdíj- és rokkantbiztosítási jogszabályokkal összhangban fennáll a rokkantság bekövetkeztének lehetősége bizonyos munkakörben, a munkaadó köteles más megfelelő munkát biztosítani.

V. FIZETÉS, FIZETÉSTÉRÍTÉS ÉS MÁS BEVÉTELEK

52. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van meghatározott fizetésre, melyet megállapítanak a törvénnyel, jelen kollektív szerződéssel összhangban a munkaadónál és a munkaszerződéssel.

A foglalkoztatottnak garantált az egyenlő fizetés ugyanarra a munkára vagy ugyanolyan értékű munkára, mely megvalósul a munkaadónál.

Az egyenlő érték alatt értendő, hogy a munkára, amely megköveteli ugyanazt a szakképesítési fokot, illetve oktatást, tudást és képességet, amelyben megvalósul az egyenlő munkadíj az egyenlő felelősséggel.

A keresett alattjelen szakasz 2. bekezdésében, értendő az a kereset, amely tartalmazza az adókat és járulékokat, melyek fizetendők a keresetből.

53. szakasz

A fizetés az elvégzett munkáért és munkával töltött időért a következőkből áll:

-általános kereset

-a fizetés része a munkateljesítményre, és

-magnövelt fizetés.

54. szakasz

Az alapfizetést a munka megszervezéséről és besorolásáról szóló szabályzatban foglalt feltételekkel összhangban állapítják meg.

A foglalkoztatott munkaeredményét a normatívák és sztenderdek alapján vagy a munkaeredmény osztályozásával állapítják meg, összhangban a munkaadó kollektív szerződésében foglalt feltételekkel.

55. szakasz

Az elszámolás és kifizetés elemei az általános keresetre: a munkaórák értéke, a munka és a munkahelyen töltött idő koefficiense, megállapítva a jelen kollektív szerződéssel, illetve a kollektív szerződéssel a munkaadónál és munkaszerződéssel.

56. szakasz

A munkaórák értékét megállapítják az ügyviteli programmal.

A munkaórák értékét a foglalkoztatottak számára a folyó hónapra megállapítják a megfelelő hónap fizetés kifizetésének tervezett eszközeivel, azzal, hogy nem lehet alacsonyabb a törvényben meghatározott minimálbérnél.

A munkaóra értékét a minimál munka minimális értékében határozzák meg a törvény alapján, ami az 1-es (egyes) szorzószámnak felel meg.

Ha a naptári év folyamán lényegesen megváltozik a körülmény és feltételek, melyek alapján megállapított a munkaórák értéke jelen szakasz 1. és 2. bekezdéséből, a munkaórák megállapított értéke megváltoztatható a megváltozott körülmények alapján, melyről a munkaadó és a szakszervezet a munkaadónál egyességet köt.

57. szakasz

A vállalat ügyviteli programjában meghatározzák az eszközök tömegét a fizetések kifizetésére évi és havi szinten, minden hónapra egyenként, a Törvénnyel összhangban a Szerb Köztársaság Kormányának irányelvével, jelen kollektív szerződéssel és más előírásokkal, melyek a keresetre vonatkoznak. Az így megállapított eszközök tömegealkotja a kereset kifizetésének felső határát.

58. szakasz

Az alapfizetés kezdő szorzószámát három tipikus munkahelycsoport alapján állapítják meg:

Első csoport: 1,00

A szakképzetlen foglalkoztatott feladatait foglalja magában, akik egyszerű munkaeszközökön egyszerű munkákat végeznek, illetve a legegyszerűbb feladatokat látják el.

Magában foglalja a félképzett foglalkoztatott feladatait is, akik kicsit összetettebb eljárásokat is végrehajtanak, mely során bonyolultabb felszerelést és munkaeszközt is használnak, mint például a víz előállítás és szolgáltatása és a vállalat más tevékenységei. (egyéves szakképesítés vagy két évig tartó munkára való kiképzés)

Második csoport: 1,49

Harmadik fokozatú szakképesítéssel járó összetettebb feladatok ellátását foglalja magában a termelésben és szolgáltatásnyújtásban, valamint a bonyolultabb munkaeszközök használatát, ezen kívül közepes bonyolultságú és negyedik fokozatú szakkézettséget igénylő feladatok ellátását, a munkafolyamatok előkészítését és megfigyelését, beleértve az adminisztrációs - technikai feladatokat is.

Harmadik csoport: 2,00

A szervezeti, operációs és a munkafolyamatok szakmai vezetésével kapcsolatos bonyolult és szakképzett feladatokat foglalja magában, a munkafolyamatok előkészítésével, megfigyelésével és elemzésével kapcsolatos összetett feladatokat, a munka bizonyos részeinek vezetését és hasonlókat (felsőfokú végzettség - első fokozat - egyetemi alapképzés, illetve három évig tartó főiskolai szakkézettség és középiskola utáni szakképesítés).

Negyedik csoport: 2,50

Azokat az összetett feladatokat foglalja magában, amelyekhez magasfokú szakképesítés szükséges, mint amilyenek: a munkafolyamatok vezetésével kapcsolatos szakteendők, a munkafolyamatok fejlesztésének előkészítéséhez szükséges szakmai javaslatok, valamint azok a magas szakképzettséget igénylő feladatok, amelyek végzéséhez szakvizsgát vagy hasonlót láttak elő. (második fokozatú egyetemi képzés, alapfokú egyetemi szakképesítés, szakmai egyetemi képzés, szakfőiskola és legalább négyéves alapképzés)

Ötödik csoport: 3,50

A legösszetettebb feladatokat foglalja magában, amelyekhez magasfokú szakképesítés szükséges, mint a legösszetettebb vezetői feladatok és más rokonmunkák. (mesterképzés, egyetemi szakképzés és szakmai egyetemi képzés)

59. szakasz

A munkaadónál kollektív szerződéssel konkrétan meghatározhatók a munkák a munkaadónál a munkacsoportok felé megállapítva a kollektív szerződéssel, a foglalkoztatottak koefficiensét megállapítják az előlátott határösszeg keretében minden munkacsoportnak.

60. szakasz

A foglalkoztatottak alapfizetése megnövelhető 20%-kal, ha léteznek elérhető eszközök abban a hónapban, amelyben kifizetik a keresetből, vagy csökkenthető 20%-kal a megvalósított munkaeredménytől függően, illetve a megvalósított munkahatás amely jelentősen a standard fölött vagy alatt van, összhangban a normatívákkal és standardokkal vagy a munka eredményével, kezdve a minőségtől, a határidőnbeliségtől és az elvégzett munkáktól, mint ahogyan a más kritériumoktól is, megállapítva a kollektív szerződéssel a munkaadónál.

61. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van magasabb fizetésre, összhangban a kollektív szerződéssel és a munkaszerződéssel, mégpedig:

- ha ünnepnapon dolgozik, ami egyébként munkaszüneti nap - az alapfizetés legalább 110%-a
- éjszakai műszakért, ha azt nem értékelték az alapfizetés megállapítása során - legalább 26%-a az alapfizetésnek,
- műszakokban való munkáért, ha azt nem értékelték az alapfizetés megállapítása során - legalább 26%-a az alapfizetésnek,
- túlóráért - legalább 26%-a az alapfizetésnek,
- készség esetén - az alapfizetés 10%-a,
- vasárnapi munkáért - az alapfizetés 10%-a,
- plusz terhelésért - az alapfizetés 5%-a,
- minden teljes munkában eltöltött munkaévéért - az alapfizetés 0,4%-a,

Minimálbér

62. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van a minimálbérra a sztenderd munkaeredményért és a munkán eltöltött időért.

A minimálbért a törvénnyel összhangban megállapított minimális munkaár alapján határozzák meg, a munkán töltött időre, s az adót és hozzájárulást a fizetésből fizetik.

A minimálbért a felügyelő bizottság határozatával vezetik be.

A minimálbér bevezetéséről szóló határozat tartalmazza a bevezetés indokait.

A minimálbért a vállalat nem fizetőképessége esetén, túltartozás és a pénzügyi kötelezettségei teljesíthetlensége esetén vezetik be.

A határozat meghozatalát követő hat hónapos határidő leteltét követően a munkaadó köteles tájékoztatni a reprezentatív szakszervezetet a minimálbér fizetésének folytatásáról.

A munkaadó köteles a minimálbért abban az összegben kifizetni a foglalkoztatott számára, melyet a munka minimum áráról szóló határozatban állapítanak meg, s amely arra a hónapra érvényes, amelyben a kifizetés történik.

A foglalkoztatottnak, aki minimálbért kap, joga van megnövelt fizetésre költségtérítéssel és más keresetekre, amelyeket fizetésnek tekintenek, összhangban a törvénnyel.

A jelen szakasz 6. bekezdésében foglalt megnövelt fizetés alapja a foglalkoztatott minimálbére.

63. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van a kereset visszafizetésére a munka hiányzásakor az ideiglenes 30 napos munkamegszakítás miatt:

1. legkevesebb 65%-os átlagfizetés az előző húsz hónapban az előtt a hónap előtt, amikor ideiglenes munkaképtelenség lépett fel, azzal, hogy az nem lehet alacsonyabb az átlagfizetésnél, összhangban jelen szerződéssel, ha a munkaképtelenséget betegség okozza vagy sérülés a munkahelyen kívül, ha az Törvénnyel máshogyan nincs előrelátva.

2. 100%-os átlagfizetés az előző húsz hónapban az előtt a hónap előtt, amikor ideiglenes munkaképtelenség lépett fel, azzal, hogy az nem lehet alacsonyabb az átlagfizetésnél, összhangban jelen szerződéssel, ha a munkaképtelenség a munkahelyen történt vagy professzionális betegség, ha az Törvénnyel máshogyan nincs előrelátva

3. 100%-os átlagfizetés az előző 12 hónapban az előtt a hónap előtt, amikor ideiglenes munkaképtelenség lépett fel, azzal, hogy az nem lehet alacsonyabb a minimálbérnél, összhangban a törvénnyel, amennyiben a munkaképtelenség a Covid-19 fertőző betegség miatt következett be, vagy izoláció vagy önizoláció miatt kapcsolatban ezzel a betegséggel, illetve hivatalo kötelezettségből és kapcsolat miatt olyan személlyel, akinél megállapították a Covid-19 betegséget, mégpedig:

a távolmaradás első 30 napjára a fizetéshez szükséges eszközöket a munkaadó biztosítja,

a 31. naptól fogva az egészségbiztosítás által biztosított fizetéstérítés és a 100%-os fizetés közötti különbséget a munkaadó biztosítja.

64. szakasz

A munkaadó köteles a foglalkoztatott számára kifizetni a költségtérítést:

- munkára jövetelre és hazamenetelre a nyilvános közlekedési hónaposjegy értékében, ha a munkaadó nem biztosította a hónaposjegyet a szállításhoz, a foglalkoztatott egyéni szállításához vagy más módon nem biztosította a foglalkoztatottak szállítását.

- a havi étkezésre a munkahelyen a köztársasági havi átlagkereset 15%-os magasságában, a köztársasági statisztikával foglalkozó szerv utolsó adatai alapján,

- az évi szabadság használatáért térítést a Szerb Köztársaság egy havi átlagkeresetének értékében. A térítést havonta 1/12-es összegben fizetik ki. az évi szabadság használati térítményét az átlagfizetés 75%-os magasságában adó és hozzájárulás nélkül a Szerb Köztársaságban a legutóbb közzétett statisztikai adatok szerint. A térítmény éves összegét fix. 33.000,00 dináros összeggel növelik, amint havonta fizetnek ki 1/12 részben.

- a 70%-nál magasabb rokkantsági foglalkoztatottnak, akik rokkantságuk természetéből fakadóan, saját jármű használatára kényszerültek, joguk van az útiköltségtérítésre a nyilvános közlekedési hónaposjegy értékében, figyelmen kívül hagyva, hogy milyen messze lakik a munkaadó székhelyétől.

65. szakasz

A munkaadó köteles a foglalkoztatott számára:

- kifizetni a vég kielégítést nyugdíjba vonulásakor, melynek összege a foglalkoztatott legalább háromhavi átlagfizetése a kifizetés pillanatában, azzal, hogy az így kifizetett végkielégítés nem lehet alacsonyabb a munkások háromhavi átlag kereseténél a munkaadónál, illetve a Szerb Köztársaságban kifizetett átlagfizetésnél, a köztársasági statisztikai szerv utolsó adatai alapján, amennyiben ez kedvezőbb a foglalkoztatott számára,

-kifizetni a temetkezési költségeket, amennyiben az elhunyt a foglalkoztatott szűkebb családjának tagja, amely az illetékes szerv aktusával megállapított kötelező támogatás a munkaadó felől, a megfelelő szolgáltatás költségeinek magasságában, a nem adózó összeg magasságáig, meghatározott előírásokkal az adóról a polgárok jövedelmére, és

-kártérítést kifizetni munkahelyi sérülésért vagy professzionális megbetegedésért.

66. szakasz

A foglalkoztatottnak joga van szolidáris segélyre a következő esetekben:

1. A foglalkoztatott vagy szűkebb családja tagja hosszantartó betegsége esetén - az adózás alá nem eső összegig.
2. Egészségügyi-technikai eszköz beszerzésére a foglalkoztatott vagy szűkebb családja tagjának rehabilitációjára - az adózás alá nem eső összegig.
3. A foglalkoztatott egészségügyi rehabilitációjára - az adózás alá nem eső összegig.
4. A foglalkoztatott súlyos rokkantsága esetén - az adózás alá nem eső összegig.
5. Gyógyszervásárlásra a foglalkoztatott vagy szűkebb családja tagja számára - az adózás alá nem eső összegig.
6. Három hónapnál tovább tartó betegszabadság esetén - az adózás alá nem eső összegig.
7. A munka során elhalálozott foglalkoztatott gyermeke rendes iskoláztatására havi ösztöndíjra - az adózás alá nem eső összegig.
8. Elemi csapások következményeinek enyhítésére - az adózás alá nem eső összegig.
9. Gyermekek születése esetén -egy havi átlagfizetés összegében adó és hozzájárulás nélkül a Szerb Köztársaságban a Statisztikai Itézet utolsó adatai szerint.
10. A foglalkoztatott méhen kívüli megtermékenyítésére - három havi átlagfizetés összegéig adó és hozzájárulás nélkül a Szerb Köztársaságban a Statisztikai Itézet utolsó adatai szerint.
11. A foglalkoztatott kedvezőtlen anyagi és szociális helyzete enyhítésére - azzal a feltétellel, hogy megvannak a szükséges pénzeszközök, évi szinten 41.800,00 dinárig.

67. szakasz

A munkaadó biztosít a foglalkoztatott számára jubileumi díjat a nála betöltött 10, 20, 30, 35 és 40 munkaévre.

A jubileumi díjat abban az évben fizetik ki, amelyben a munkavállaló jogosultságot szerzett arra, az alábbiak szerint:

- 10 munkaévre - a munkaadó előző hónapban kifizetett egy átlagbére összegében,
- 20 munkaévre - a munkaadó előző hónapban kifizetett másfél átlagbére összegében,
- 30 munkaévre – a munkaadó előző hónapban kifizetett két átlagbére összegében,
- 35 munkaévre – a munkaadó előző hónapban kifizetett két és fél átlagbére összegében,
- 40 munkaévre - a munkaadó előző hónapban kifizetett három átlagbére összegében.

68. szakasz

A munkaadó kifizethet:

1. A foglalkoztatott gyermekei számára 15 éves korig ajándékcsomagot vagy pénzjutalmat - az adózás alá nem eső összegig.
2. Nőnap ajándékot március 8-án - az adózás alá nem eső összegig, ha a törvény nem tiltja.

VI. A FOGLALKOZTATOTTAK RÉSZVÉTELE A VEZETÉSBEN

69. szakasz

A munkaadó felügyelő bizottságának foglalkoztatottakat képviselő tagjait a törvénnyel összhangban a vállalat alapszabályában meghatározott módon választják meg.

VII. FELESLEGES MUNKAERŐ

70. szakasz

A munkaadó köteles a felesleges munkaerő megoldásának programját a Törvény rendelkezéseivel és a jóváhagyott munkaprogrammal összhangban meghozni.

A jelen szakasz 1. bekezdésében foglalt javaslatot véleményezés céljából a munkaadó elküldi a reprezentatív szakszervezethez, nyolc nappal a program meghozatalát követően.

71. szakasz

A reprezentatív szakszervezet köteles a munkaadónak kézbesíteni a véleményét, a program átvételétől számított 15 napos határidőn belül.

A köztársasági foglalkoztatásügyi szervezet köteles a 15 napos határidő leteltét követően a munkaadónak intézkedési javaslatot tenni átképesítésre, hozzáképesítésre, önfoglalkoztatásra és a feleslegessé vált dolgozók újrafoglalkoztatására.

A munkaadónak kötelessége figyelembe venni a köztársasági szervezet javaslatait és a szakszervezet véleményét, valamint nyolc napon belül értesíteni őket az álláspontjáról.

72. szakasz

Annak a foglalkoztatottnak a javaslása és megállapítása előtt, aki munkaerőfelesleggé vált, alkalmazzák a Törvény és a jelen kollektív szerződésben foglalt kritériumok mellett a munkaadó kollektív szerződésének más feltételeit is. A megállapítás során figyelembe kell venni a következőket:

- munkakor,
- munkakor a vállalatnál,
- szakképzettség,
- a foglalkoztatott eredményei,
- a foglalkoztatott és szőkébb családja tagjainak egészségügyi állapota, amely során előnyben részesül az a foglalkoztatott, aki vagy akinek családtagja nem szenved súlyos betegségben,
- iskoláskorú gyerekek száma, ami során előnyt élvez az a foglalkoztatott, akinek több iskolaköteles gyermeke van,
- munkaképesség vagy egészségügyi képesség elvesztése egyes munkahelyeken, ha nincs lehetőség más munkakörbe sorolásra, ami esetén előnyt élvez az a foglalkoztatott, akit nem tudnak áthelyezni más munkakörbe.
- a fizetéskereső családtagok száma, ami során előnyt élvez az a foglalkoztatott, akinél kevesebb családtagnak van fizetése,
- az eltartott családtagok száma, ami során előnyt élvez az a foglalkoztatott, akinek több eltartott családtagja van,
- a foglalkoztatott családjának anyagi helyzete, ami során előnyt élvez a rosszabb anyagi

кörülményек között élő foglalkoztatott.
A munkaeredményt egy évre visszamenőleg állapítják meg.

73. szakasz

A munkaadó nem hozhat döntést a munkaviszony megszűnéséről a munkafelesleg miatt az ő beleegyezése nélkül és az:

- 1) munkarokkantanak, amennyiben a munkaadónál vált rokkanttá
- 2) egyedülálló szülőnek, a gyerek 15 éves koráig
- 3) szülőnek, kinek gyermeke külön szükségleteket kíván

Egyedülálló szülőnek tekinthető jelen szerződés szerint az a szülő, aki legkevesebb egy gyermekkel él, nincs házasságban vagy házasságon kívüli közösségben, és akinek nem fizetnek gyermektartást, vagy az a segély kevesebb, mint a köztársasági átlagkereset 50%-a, megállapítva a törvénnyel összhangban.

74. szakasz

A munkaadó köteles végkielégítést kifizetni olyan összegben, amelyben az általános jogszabály vagy a munkaszerződés meghatározzák a munkaszerződés felbontása esetére technológiai felesleggé válás vagy szervezeti változások következtében, ami miatt megszűnik az egyes munkák végzésének szükségessége vagy csökken a munka terjedelme.

A jelen szakasz 1. bekezdésében említett végkielégítés nem lehet alacsonyabb a foglalkoztatott utolsó munkában töltött éve alatt megkeresett fizetése egyharmad részétől, ami nem lehet alacsonyabb a Szerb Köztársaság foglalkoztatottja átlagfizetésének 50%-tól, a statisztikával foglalkozó szerv utolsó adatai alapján, a végkielégítés kifizetésének napján, amennyiben a foglalkoztatott számára ez kedvezőbb.

VIII. KÁRTÉRÍTÉS

75. szakasz

A foglalkoztatott felel azért a kárért, amit a munkán vagy a munkával kapcsolatosan szándékosan vagy figyelmetlenséggel okozott a munkaadónak, a törvénnyel összhangban.

76. szakasz

Amennyiben a foglalkoztatott megsérül vagy kárt szenved a munkájával kapcsolatban, a munkaadó köteles megtéríteni a kárt, összhangban a törvénnyel és a munkaadó kollektív munkaszerződésével.

77. szakasz

A kár, értéke és keletkezése következményeinek megállapítását a munkaadó kollektív szerződésében írják le részletesebben.

IX. A FOGLALKOZTATOTTK JOGAINAK MEGVALÓSÍTÁSA ÉS VÉDELME

78. szakasz

A munkaadó kollektív szerződésével megerősítik a munkaadó és a foglalkoztatott közötti vitás kérdésekről való kiegyezés módját, összhangban a törvénnyel.

A munkaadó kollektív szerződésével megállapítják a döntőbíróóság összetételét és az eljárást a döntőbíróóság előtt, amennyiben ilyesfajta módot látnak elő a vitás kérdések megoldására.

79. szakasz

A munkaadó lehetővé teszi a reprezentatív szakszervezet képviselője vagy a szakszervezet vállalaton kívüli képviselője számára, hogy a foglalkoztatott védelme érdekében és kérésére betekintést végezzen a

megkötött munkaszerződésekre, a kollektív szerződés alkalmazásába és a foglalkoztatott jogainak megvalósításába, amennyiben a foglalkoztatott esete nem lett megoldva a munkaadó szervei előtt.

X. A SZAKSZERVEZET MŰKÖDÉSÉNEK FELTÉTELEI

80. szakasz

A munkaadó köteles lehetővé tenni a foglalkoztatottak számára a szakszervezeti szerveződést, összhangban a törvénnyel és a kollektív szerződéssel.

A foglalkoztatott szakszervezetnek joga van munkafeltételekhez és tevékenységhez, összhangban a törvénnyel és a kollektív szerződéssel.

A szakszervezet tevékenységét úgy végzi, hogy ne okozzon kárt a munkaadó rendes működésében és a munkarendben.

81. szakasz

A munkaadónak kötelessége a reprezentatív szakszervezet értesítése az illetékességébe tartozó kérdésekről, amelyek jelentősek a foglalkoztatottak gazdasági és munka-szociális helyzete szempontjából, különös tekintettel a következőkre:

- ügyviteli terv és az ügyviteli terv megvalósítása,
- a vállalat ügyviteléről szóló éves beszámolóra, nyereség kimutatásra és annak tervezett felosztására,
- a megvalósított költségek szerkezete,
- a fizetések részvétele a munkaadó ügyviteli költségeiben
- adatok az átlag keresetekről, a kifizetett fizetésekről minősítés és szervezeti egységek alapján, amennyiben ez létezik,
- vállalatfejlesztési tervei,
- az új foglalkoztatottak száma, a munkahelyek, amikre beosztották őket,
- havi biztonsági és egészségvédelmi jelentések a foglalkoztatottk sérüléseivel,
- más kérdések, összhangban a munkaadó kollektív szerződésével.

A munkaadó köteles biztosítani a szakszervezet számára a hozzáférést az összes munkához a munkaadónál, amennyiben erre szükség van a foglalkoztatottk jogainak védelme céljából, s amiket a törvény és a kollektív szerződés megállapít, a törvényben foglalt feltételek és sztenderdek tiszteletben tartásával.

82. szakasz

A munkaadó köteles a szakszervezet munkájához díjmentesen biztosítani a következő feltételeket:

- ügyviteli helyiség használatát, amely magában foglal szükséges számú irodát a szakszervezet tagjainak számától függően, a szükséges irodai bútorzattal együtt,
- szak, adminisztrációs és műszaki segítséget, elszámolást és a tagsági díj megfizettetését,
- szükség szerint a munkaadó más helyiségeinek használati jogát nagyobb összejövetelek megtartásához, a szakszervezet szerepének megvalósítása céljából, azzal a feltétellel, hogy nem zavarja a munkafolyamatot,
- a munkához szükséges műszaki feltételeket,
- külön helyet a szakszervezeti tájékoztatások közzétételéhez
- az éves pénzügyi terv kidolgozásához szak segítséget

83. szakasz

A szakszervezet elnöke vagy képviselői és a magasabb szervek és szervezetek tagjai az Ágazatokban vagy Tanácsban legfeljebb 80 fizetett órával rendelkeznek havonta, mintha a saját munkahelyükön dolgoznának, funkciójuk végzése céljából.

A munkaadó szakszervezeti tanácsának tagjainak joguk van legfeljebb 40 fizetett órára havonta, mintha saját munkahelyükön dolgoznának, funkciójuk végzése céljából.

84. szakasz

A munkaadó köteles a szakszervezet tagjai számára lehetővé tenni a munkahelyi távollétet programtevékenységek megvalósítása és szakszervezeti üléseken, konferenciákon, gyűléseken és kongresszusokon való részvétel céljából, annak a szervnek a meghívására, amelyik szervezi az összejövetelt.

A munkaadó köteles lehetővé tenni az illetékes szakszervezet határozata alapján a távolmaradást a szakszervezet képviselői számára a szakképzéseken való részvétel céljából, legalább évi hét munkanapra.

A munkaadó a mellékelt meghívó alapján köteles lehetővé tenni a szakszervezet azon képviselői számára, akiket magasabb szakszervezetekbe is beválasztottak, hogy távolmaradjanak munkahelyüktől, azoknak a szerveknek a munkájában való részvétel céljából.

A munkaadó köteles a szakszervezet azon képviselői számára, akik a szakszervezet külön egyesületeiben is részt vesznek, lehetővé tenni a működést, összhangban azoknak az egyesületeknek a szabályzataival.

85. szakasz

A munkaadó és az összes nála tevékenykedő szakszervezet kötelezik magukat arra, hogy a legmagasabb fokon együttműködnek, tiszteletben tartják egymást, demokratikus tárgyalásokat folytatnak és megértik egymást.

86. szakasz

A szakszervezet képviselői kifüggeszthetnek értesítéseket a vállalat hirdetőtáblájára vagy felállíthatják saját hirdetőtáblájukat.

A szakszervezet tevékenységét úgy végzi, hogy ne okozzon kárt a munkaadó rendszeres működésében és a munkarendben.

87. szakasz

A munkaadó köteles a reprezentatív szakszervezet elnökének az alapfizetését 5%-kal megnövelni.

88. szakasz

A munkaadó nem bonthatja fel a munkaszerződést és nem állíthatja kedvezőtlen helyzet elé semmilyen más módon (más, alacsonyabb fizetéskategóriába való munkahelyre besorolás, más munkaadóhoz utalás, munkaerőfelesleggé való kihirdetés) a községi bizottság elnökét, a szakszervezet és szervezetei elnökét és tagjait, míg ellátják a tisztséget, sem annak leteltét követőne, összhangban a Törvénnyel.

XI. RENDELKEZÉSEK A SZTRÁJKRÓL

89. szakasz

Amennyiben a munkaadónál sztrájkot szerveznek a törvénnyel és más jogszabályokkal összhangban, a munkaadó köteles külön okiratot hozni a minimális munkafolyamat előírásáról a sztrájk idejére.

A jelen szakasz 1. bekezdésében foglalt okiratot a munkaadó a törvénnyel és a vállalat alapításáról szóló jogszabállyal összhangban hozza meg.

90. szakasz

A munkaadó külön okirattal jelöli ki, hogy kik azok a foglalkoztatottak, akik kötelesek a sztrájk ideje alatt is dolgozni, hogy biztosítsák a minimális munkafolyamatot.

A foglalkoztatott, akiknek dolgoznia kell a sztrájk ideje alatt, köteles elvégezni a munkáját és a jelen szakasz 1. bekezdésében említett okiratban foglalt utasításoknak eleget tenni.

91. szakasz

A munkaadó kollektív szerződésével pontosabban megerősítik a minimális munkafolyamat megvalósításának feltételeit, valamint a munkaadó és a foglalkoztatottk kötelezettségeit a sztrájk ideje alatt.

XII. A VITÁS ÜGYEK MEGOLDÁSA

92. szakasz

Jelen szerződés aláírásakor, illetve módosításai és kiegészítései, valamint alkalmazása során a vitás kérdéseket békés úton oldják meg, összhangban a Törvénnyel és jelen szerződéssel.

93. szakasz

A munkaadó, aki a közérdek kommunális tevékenységét végzi el, a vitát, amely jelen szerződés aláírásakor, illetve módosításakor és kiegészítésekor fellép a Törvénnyel békés úton oldják meg.

94. szakasz

Jelen kollektív szerződés résztvevői Bizottságot alakítanak jelen kollektív szerződés követésére és végrehajtására, melyről két képviselő rendelkezik.

Jelen szakasz 1. Bekezdése Bizottsága szakvéleményezi jelen kollektív szerződés használatát, jelen kollektív szerződés résztvevője kérelmére.

XIII. ÁTMENETI ÉS ZÁRÓRENDELKEZÉSEK

95. szakasz

Jelen szerződést három évig tartó időszakra írják alá, a hatálybalépéstől számítva.

Az aláíró felek kötelesek az új kollektív szerződés megkötéséről szóló tárgyalásokat legkésőbb 60 nappal a jelen Szerződés lejárta előtt megkezdeni.

A szerződés módosításait és kiegészítéseit a megkötésének módján és eljárásával végzik.

Indokolt módosítás és kiegészítés javaslatot adhat bármely szerződő fél, amit a másik félhez írásban terjeszt be.

A másik szerződő fél köteles a javaslat beterjesztésétől számított 15 napos határidőn belül nyilatkozni a jelen szakasz 3. bekezdésében említett javaslatról.

96. szakasz

Jelen kollektív szerződés érvényessége megszűnhet a résztvevők közös megegyezésével vagy felmondással egészben vagy részben.

A felmondás jelen szakasz 1. Bekezdéséből eljuttandó írásos formában a másik résztvevőnek, az ok megindoklásával, és tartalmaznia kell az új végzések javaslatait.

Felbontás esetén ezt a szerződést alkalmazzák a vitás kérdés megoldásáig, de legfeljebb hat hónapig, azzal, hogy annak átvételétől számított 15 napon belül kötelesek megbeszéléseket kezdeni a vitás kérdés megoldása céljából.

97. szakasz

Státuszváltozás vagy a munkaadó változása esetén a munkaadó hivatalnoka köteles átvenni a munkaadó kollektív szerződését és a munkaszerződést.

A munkaadó hivatalnoka köteles alkalmazni a munkaadó kollektív szerződését, amíg az le nem jár, de legalább a munkaadóváltozást követő egy évig, összhangban a törvénnyel.

98. szakasz

Amennyiben jelen szerződés megkötésének napjáig, nem született végleges döntés a foglalkoztatott jogairól, kötelezettségeiről és felelősségéről, jelen szerződés rendelkezéseit alkalmazzák, amennyiben az a legkedvezőbb a foglalkoztatott számára.

99. szakasz

Jelen szerződés kötelezi azokat a foglalkoztatottakat is, akik nem tagjai a szerződést aláíró szakszervezetnek.

100. szakasz

Jelen szerződés Óbecse Község Hivatalos Lapjában való megjelenésétől számított nyolcadik napon lép hatályba.

Óbecse Község
Dr. Vuk Radojević, s.k.
elnök

--- o --- 0 --- o ---

САДРЖАЈ
TARTALOM

Назив Elnevezés	Страна Oldal
ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА, ЈАВНА КОМУНАЛНА И ДРУГА КОМУНАЛНА ПРЕДУЗЕЋА ОПШТИНЕ БЕЧЕЈ ÓBECSE KÖZSÉG KÖZVÁLLALATI, KÖZMŰVESÍTÉSI KÖZVÁLLALATAI ÉS EGYÉB KÖZMŰVESÍTÉSI VÁLLALATAI KÜLÖN KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSÉT	1 21

Службени лист општине Бечеј се издаје по потреби
Издавач: Општина Бечеј, Трг ослобођења бр. 2 – тел.: 6811-922
Лице које обавља послове одговорног уредника: Жолт Ловаши Латинчић
Годишња претплата: 1.750,00 динара
Штампа: Општинска управа општине Бечеј,
ПИБ: 100742635, Матични број: 08359466, Текући рачун Општинске управе општине Бечеј
код Управе за трезор 840-138640-47

-----0-----

Óbecse Község Hivatalos Lapja szükség szerint jelenik meg.
Kiadó: Óbecse község, Felszabadulás tér 2. – tel: 6811-922
A felelős szerkesztő feladatait ellátó személy: Lovasi Latincsi Zsolt
Előfizetési díj: 1.750,00 dinár
Nyomtatja: Óbecse Község Közigazgatási Hivatala
PIB: 100742635, Törzsszám: 08359466, Óbecse Község Közigazgatási Hivatala folyószámlaszáma:
Uprava za trezor 840-138640-47