



Na osnovu člana 90 Zakona o Radu, odredbi Zakona o Ekonomsko – Socijalnom Savetu i Zakonu o Sindikalnom Organizovanju na Kosovu; Poslodavačke Organizacije (Privredna Komora Kosova i Poslovni Savez Kosova), Organizacije Zaposlenih (Unija Nezavisnih Sindikata Kosova) i Vlada Republike Kosova (Ministarstvo za Rad i Socijalnu Zaštitu), sklapaju:

OPŠTI KOLEKTIVNI SPORAZUM KOSOVA

OPŠTE ODREDBE

Ovim odredbama Opšteg Kolektivnog Sporazuma Kosova (OKSK), se uređuje:

- 1.1.zasnivanje radnog odnosa;
- 1.2.radno vreme i odmor;
- 1.3.plate, naknade i druga lična primanja;
- 1.4.obaveštenje zaposlenih;
- 1.5.prestanak ugovora o radu i;
- 1.6.prava i obaveze stranaka i način rešavanja sporova.

Član 1 Cilj

1.Sklapanje Opšteg Kolektivnog Sporazuma Kosova (u daljem tekstu OKSK), ima za cilj određivanje i jasnije i detaljnije regulisanje prava, odgovornosti i obaveza stranaka potpisnica ovog Sporazuma.

2.Stranke koje su potpisnice ovog OKSK-a su: predstavnici poslodavaca, predstavnici zaposlenih i Vlada Republike Kosova.

3.Vlada Kosova je garant za sprovođenje ovog OKSK-a, koji je postignut voljom stranaka potpisnica iz stava 2. ovog člana.

Član 2 Oblast primene

1.Odredbe OKSK-a, obavezuju stranke u ovom Sporazumu u privatnom, javnom i državnom sektoru (na opštem nivou, na nivou ogranka i na nivou preduzeća).

2.Odredbe OKSK-a se primenjuju za učenike, studente i za stručno osposobljavanje.

3.Odredbe OKSK-a se primenjuju i za posloprimce i zaposlene sa stranim državljanstvom, ili bez državljanstva, koji vrše ekonomske delatnosti u Republici Kosova.

4. Odredbe OKSK-a se ne primenjuju za poslodavce ili njihove predstavnike, i za posloprimce ili njihove predstavnike, definisanih u Članu 2., stav 4, Zakona o Radu na Kosovu.

Član 3

Primena i sveobuhvatnost

Odredbe OKSK-a se primenjuju na celoj teritoriji Republike Kosova.

Član 4

1. Odredbe OKSK-a obavezuju poslodavce koji, na bilo kakav način, vrše ekonomske, neekonomske delatnosti i civilne usluge. Kolektivni Sporazum se može sklopiti i na nivou Ogranka i Preduzeća.

2. Ogranci Sindikata neekonomskih delatnosti (civilne, javne službe i javna preduzeća), sklapaju poseban ugovor sa njihovim poslodavcima (nadležnim ministarstvima, Javne Uprave, Obrazovanja, Zdravstva, itd.), u skladu sa njihovim specifikacijama.

Član 5

OKSK važi za sve zaposlene koji rade kod poslodavaca čije je sedište na teritoriji Kosova.

Član 6

Odredbe i kvantifikacija OKSK-a su standardni, jedinstveni i obavezujući i na nivou Ogranka i Preduzeća.

Član 7

Zasnivanje radnog odnosa

1. Radni odnos se može zasnovati sa svakom osobom od osamnaest (18) godina.

2. Radni odnos se može zasnovati i sa osobama između uzrasta od petnaest (15) do osamnaest (18) godina, koji se mogu zaposliti za lakše poslove, koji ne predstavljaju opasnost za njihovo zdravlje ili razvoj i ukoliko taj posao nije zabranjen nekim zakonom ili podzakonskim aktom.

3. Radni odnos se ne može zasnovati sa osobama ispod starosti od osamnaest (18) godina u: poljoprivrednom sektoru i sektoru šumarstva, u građevinskom radu, radu na putevima, sakupljanju otpada za reciklažu i radu na eksploataciji prirodnih resursa (AU 2008/17, Za sprečavanje rada dece na teškim poslovima).

4. Nijedan poslodavac nema prava sklapanja ugovora sa osobom ispod šesnaest (16) godina starosti.

5. Za plaćanje doprinosa i drugih zakonskih obaveza, poslodavac je obavezan da prijavi zaposlenog pri Poreskoj Upravi Kosova i drugim institucijama koji rukovode i upravljaju obavezujućim penzijskim šemama.

Član 8

1. Poslodavac treba omogućiti zaposlenom, nakon potpisivanja Ugovora o Radu, obaveštenje o sadržaju OKSK-a i drugim opštim aktima, koji određuju njegova prava i obaveze.

2. Poslodavac ima obavezu i dužan je da čuva OKSK i druge pravne akte na prikladnom mestu, kako bi svi zaposleni imali pristup njima.

Član 9

Javni konkurs i obaveštenje

Poslodavac u javnom i privatnom sektoru, dužan je da objavljuje javni konkurs ili javno obaveštenje, svaki put kada prima zaposlene i kada zasniva radni odnos.

Član 10 **Ugovor o radu**

1. Ugovor o radu se sklapa u pisanoj formi i potpisuje se od stranke poslodavca i posloprimca.
2. Ugovor o radu se može sklopiti:
 - 2.1. na neodređeno vreme;
 - 2.2. na određeno vreme i;
 - 2.3. za specifične poslove i zadatke.
3. Ugovor o radu, koji ne sadrži nikakve detalje o njegovom trajanju, smatra se kao Ugovor na neodređeno vreme.
4. Ugovor o radu na određeno vreme se ne može sklopiti u trajanju za jedan period duži od tri (3) godina, kada zaposleni zasniva po prvi put radni odnos.
5. Ugovor o radu na određeno vreme koji se obnavlja na jasan i samorazumljiv način, za određeni period zaposlenja dužeg od tri (3) godina, smatraće se kao ugovor sklopljen na neodređeno vreme.
6. Ugovor o radu za specifične poslove i zadatke, ne može biti duži od sto dvadeset (120) dana unutar jedne (1) godine.
7. Zaposlenima sa ugovorom za specifične poslove ne sledi pravo na godišnji odmor, dok im slede druga prava određena zakonom.

Član 11 **Sadržaj ugovora o radu**

1. Ugovor o radu sadrži:
 - 1.1. podatke poslodavca (naziv, sedište i registracioni broj biznisa);
 - 1.2. podatke zaposlenog (ime, prezime, kvalifikacija i prebivalište);
 - 1.3. naziv, prirodu, vrstu delatnosti, vrstu usluga i opis radnih zadataka;
 - 1.4. radno mesto i obaveštenje da će delatnost biti vršena na raznim lokacijama;
 - 1.5. radne sate i radno vreme;
 - 1.6. datum početka rada;
 - 1.7. vreme trajanja ugovora o radu;
 - 1.8. visinu osnovne plate i druge dodatke;
 - 1.9. trajanje odmora;
 - 1.10. okončanje radnog odnosa;
 - 1.11. druge podatke za koje poslodavac i posloprimac smatraju da su važni za regulisanje radnog odnosa.
2. Ugovor o radu može sadržati druga prava i obaveze predviđeni u Zakonu o Radu.

Član 12 **Nastavak radnog odnosa**

1. Nastavak radnog odnosa zaposlenog se ne smatra kao prekid radnog odnosa, u sledećim slučajevima:

1.1. nakon korišćenja godišnjeg odmora, lekarskog odmora, porodijskog odmora, ili bilo kakvog drugog odmora koji je u skladu sa Zakonom o Radu;

1.2. nakon njegovog suspendovanja sa radnog mesta, sa ili bez naknade, u skladu sa Zakonom o Radu;

1.3. između prekida njegovog Ugovora o Radu i datuma efektivnog povratka, prema rešenju suda ili sličnog organa koji je u skladu sa Zakonom o Radu.

1.4. na odobrenje poslodavca.

2. Nastavak radnog odnosa od strane zaposlenog se ne smatra kao prekid radnog odnosa od trenutka završetka zaposlenja do ponovnog početka njegovog radnog odnosa, kada ne prelazi vremenski interval veći od četrdeset pet (45) radnih dana.

Član 13 **Početak rada**

1. Zaposleni počinje sa radom na utvrđeni dan u Ugovoru o Radu.

2. Ako zaposleni ne počne sa radom na utvrđeni dan u Ugovoru o Radu, smatraće se da zaposleni nije zasnovao radni odnos, sem ako je sprečen zbog opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni sporazumeju drugačije.

Član 14 **Probni rad**

1. Probni rad se određuje u Ugovoru o Radu.

2. Period probnog rada ne može da traje više od šest (6) meseci od početka zaposlenja.

3. Tokom perioda probnog rada, poslodavac i zaposleni mogu da prekinu radni odnos, sa prethodnim najavljuvanjem od sedam (7) dana.

4. Zaposlenom tokom perioda probnog rada, koji ne pokaže zadovoljavajuće rezultate, profesionalne i druge sposobnosti, prestaje radni odnos na određeni dan po Ugovoru o Radu.

5. Poslodavac treba da izvrši verifikaciju profesionalnih sposobnosti zaposlenog kada daje konačno mišljenje vezano za nastavak Ugovora o Radu.

6. Opštim aktom poslodavca se određuje procedura po kojoj se vrši prethodna verifikacija profesionalnih i drugih sposobnosti zaposlenih, kao i način rada Komisije koja verifikuje radne sposobnosti zaposlenih.

7. Prethodna verifikacija profesionalnih sposobnosti zaposlenog vrši posebna profesionalna komisija, koja najmanje treba imati istu profesionalnu kvalifikaciju kao zaposleni.

Član 15 **Pripravnici**

1. Pripravnik je osoba sa visokom, višom i srednjom spremom koji zasniva radni odnos po prvi put, u cilju osposobljavanja za nezavisan rad.

2. Za praktičan rad, poslodavac sklapa Ugovor o Radu sa pripravnikom koji realizuje sva prava i obaveze iz sporazuma o radu kao i drugi zaposleni.

3. Praktični rad pripravnika, sa post-univerzitetskom, univerzitetskom i višom spremom, može trajati najviše godinu (1) dana, dok praktični rad pripravnika sa srednjim obrazovanjem može trajati najviše šest (6) meseci.
4. Vremenski rok praktičnog rada se skraćuje prema zahtevu poslodavca, međutim, ne više od polovine određenog vremenskog perioda prema OKSK-u.
5. Ispit prakse sadrži testiranje profesionalnog znanja iz predmeta rada za koji je pripravnik osposobljen.
6. Komisija za ispit prakse mora imati najmanje tri (3) člana sa istim stepenom profesionalne kvalifikacije kao pripravnik, koji imaju najmanje tri (3) godine radnog iskustva.
7. Pripravnik koji je sem posla osposobljen i u drugoj profesiji i koji je završio ispit pripravnika, skraćuje mu se proporcionalno staž prakse za novu profesiju ili oblast.
8. Pripravnik treba da završi ispit prakse najkasnije do datuma isteka staža prakse.
9. Ako ne završi uspešno ispit, ima pravo da ga ponovi u roku ne kraćem od petnaest (15) dana, i dužem od četrdeset pet (45) dana. Ukoliko ni drugi put ne završi uspešno ispit, prekida mu se radni odnos na dan kada nije mogao da položi ispit.
10. Praksa na poslu, nije obavezna za zaposlene koji su uspešno završili prilagođene programe profesionalnog osposobljavanja, potreba, zanata i male privrede; i za radnike koji su dobili profesionalnu kvalifikaciju u dualnom sistemu profesionalnog školovanja.
11. Poslodavac, prema sporazumu, može angažovati pripravnika, bez neke kompenzacije plate i drugih prava iz sporazuma o radu, sem što treba da pruža zaštitu i bezbednost na radnom mestu, prema Zakonu o Radu, zaštitu zdravlja zaposlenih i zaštitu radnog ambijenta.
12. Poslodavac koji angažuje pripravnika bez kompenzacije plate, obavezan je da evidentira pripravnika na spisku evidencija za osobe kojima se ne kompenzira plata.

Član 16

Privremeno raspoređivanje

1. Zaposleni se može privremeno rasporediti na poslovima i drugim zadacima, bez prethodne saglasnosti, čije obavljanje poslova zahteva nižu stručnu spremu od one koju poseduje, u sledećim slučajevima:
 - 1.1. kada je ostvareno vanredno stanje kao posledica zemljotresa, požara, poplava ili drugih elementarnih prirodnih nesreća;
 - 1.2. kada postoji potreba da se zameni zaposleni koji je odsutan sa posla;
 - 1.3. kada odjednom ima povećanje radnog obima i;
 - 1.4. u drugim slučajevima koji proizilaze iz sporazuma sa poslodavcem, ali uvek imajući u vidu stručnu spremu zaposlenog.
2. Poslodavac je obavezan da za svako privremeno raspoređivanje zaposlenog, izda pismeno rešenje.
3. Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 1., najviše trideset (30) radnih dana.
4. Zaposleni koji je raspoređen, u smislu stava 1. ovog člana, pripada mu pravo na razliku dohotka, koji je imao na ranijem radnom mestu, ako je to povoljnije za raspoređene radnike.

Član 17

Raspoređivanje zaposlenih iz jednog mesta na drugo

1.Zaposlenom se ne može promeniti radno mesto bez njegove volje, u sledećim slučajevima:

1.1.ako promena mesta može uticati na značajno pogoršanje zdravlja zaposlenog, koje procenjuju specijalizovane institucije za ta pitanja;

1.2.ako putovanje do posla i nazad, u normalnim okolnostima, sa javnim prevozom, traje duže od dva sata, odnosno sat vremena za trudne žene i majke dece od uzrasta do tri godina.

1.3.ako zaposleni ima radnog iskustva više od dvadeset (20) godina, roditelji dece sa invaliditetom, invalidima i zaposlenim koji su trenirani za određenu oblast.

2.Za navedene slučajeve iz stava 1. ovog člana, poslodavac kompenzuje sve troškove za javni saobraćaj zaposlenom.

Član 18

Raspoređivanje zaposlenog kod drugog poslodavca

1.Zaposleni se, uz njegovu saglasnost, može privremeno rasporediti kod drugog poslodavca na osnovu sporazuma oba poslodavaca, na radnom mestu koje odgovara stručnoj spremi i njegovoj kvalifikaciji, u slučajevima kada:

1.1.je konstatovano da je prestala potreba za rad zaposlenog;

1.2.je došlo do privremenog prekida posla ili smanjenja obima posla;

1.3.su prostorije rada, odnosno radna oprema privremeno dati pod zakup drugom poslodavcu

2.Poslodavac kod kojeg je zaposleni privremeno raspoređen, u smislu stava 1. Sklapa Ugovor o Radu sa zaposlenim.

3.Zaposleni koji je raspoređen, u smislu stava 1. prestaju prava i obaveze kod ranijeg poslodavca.

Član 19

Rad kod kuće

1.Prava, obaveze i uslovi izvršenja posla kod kuće, regulišu se prema Ugovoru o Radu, između poslodavca i zaposlenog.

2.Poslodavac i zaposleni određuju prema Ugovoru, kompenzaciju za upotrebu opreme zaposlenog, do najmanjeg iznosa vrednosti amortizacije.

3.Poslodavac je obavezan da ostvari radni odnos i da nadgleda bezbednost i zdravlje na poslu.

4.Tokom vremena zaposlenja, zaposleni se ne može odrediti za rad kod kuće bez njegove saglasnosti.

Član 20

Rad kućnog pomoćnika (Domara)

1.Kućni pomoćnik treba imati ugovor o radu prema odredbama člana deset (10), OKSK-a.

2.Kompenzacija plate kućnog pomoćnika se može izvršiti finansijskim sredstvima i u naturi.

3.Kompenzacija u naturi ne može preći 50% određene plate u stavu 1. ove člana.

Član 21

Raspoređivanje zaposlenih kao ekonomski, tehnološki i strukturni višak

1. Tokom raspoređivanja zaposlenih, kao ekonomski, tehnološki i strukturni višak za istu kategoriju, odlučuje poslodavac prema određenim kriterijumima, zajedno sa predstavnikom zaposlenih, i to za:

1.1. **Prvi kriterijum**, za očuvanje radnog mesta je rezultat na poslu. Prednost u čuvanju radnog mesta imaju zaposleni koji imaju bolje rezultate na poslu. Kriterijumi dostizanja rezultata na poslu se mogu upotrebiti tokom određivanja radnika kao višak, ako su određene norme procenjivanja učinka koje korišćene najmanje šest (6) zadnjih meseci pre usvajanja programa za otpuštanje zaposlenih kao tehnološki višak.

1.2. **Drugi kriterijum**, prednost za očuvanje radnog mesta ima zaposleni koji poseduje višu profesionalnu kvalifikaciju i obuku na poslu.

1.3. **Treći kriterijum**, prednost za očuvanje istog radnog mesta, ili za slične poslove, imaju zaposleni sa najdužim radnim iskustvom.

1.4. **Četvrti kriterijum**, kada poslodavac konstatuje tehnološki višak, prednost za očuvanje radnog mesta imaju zaposleni sa najdužim radnim iskustvom kod tog poslodavca.

2. Kriterijumi se mogu koristiti samo sa metodom isključenja, sem u slučajevima kada je sa Kolektivnim Sporazumom Ogranka Preduzeća predviđena mogućnost upotrebe kumulativne metode. Ako poslodavac koristi akumulativnu metodu za određivanje zaposlenih kao višak, najveći teret ima kriterijum uspeha, obično 50%. Težina svakog narednog kriterijuma je upola manji. Kriterijumi zdravstvenog stanja i socijalnog statusa su ravnopravni.

3. Poslodavac treba da obavesti zaposlene za sve akcije vezano za prikazivanje i rešavanje pitanja zaposlenih kao višak. Takođe, zaposleni trebaju biti lično obavesteni, za moguće načine rešavanja njihovog radnog statusa.

Član 22

Naknada u proceduri određivanja radnika kao višak

Poslodavac, u skladu sa usvojenim kriterijumima iz člana 21. i sa programom otpuštanja radnika kao višak, u skladu sa materijalnim mogućnostima i poštujući i predlog sindikata, donosi odluku za nivo i vremenski period određene isplate u slučaju otpuštanja zaposlenog sa posla, kao tehnološki višak ili drugi višak.

Član 23

Radno vreme

1. Puno radno vreme je četrdeset (40) sati u nedelji. Radna nedelja je 5 dana.

2. U vanrednim slučajevima, radno vreme se može produžiti više od 40 sata, ali ne više od 8 dodatnih sati u nedelji, odnosno 20 časa u mesecu.

3. Ako zaposleni radi sa kraćim radnim vremenom od onog punog, zbog brige o deci, početak i završetak radnog vremena određuju prema sporazumu poslodavac i zaposleni.

4. Ako jedan od roditelja deteta sa uzrastom do osamnaest (18) meseci, radi sa upola radnog vremena, određivanje početka i završetak radnog vremena se određuje prema sporazumu između poslodavca i zaposlenog.

5. Radno vreme koje je kraće od punog radnog vremena, može se odrediti u skladu sa odredbama Kolektivnog Sporazuma na nivou Ogranka i Preduzeća.

Član 24

Noćni rad

1.Rad između 22:00 i 06:00 h, smatra se noćni rad.

2.Noćni rad se može aplicirati ako pored predviđenih uslova u Zakonu o Radu, budu ispunjeni i sledeći uslovi:

2.1.duži godišnji odmor;

2.2.osigurani odmor između smena;

2.3.redovni lekarski pregledi.

3.Apliciranje nožnog rada za žene, sa svim ispunjenim uslovima u tački 1, ne može se sprovesti u određenim slučajevima sa Zakonom o Radu i u sledećim slučajevima:

3.1.kada je reč o teškim fizičkim poslovima, odnosno štetnim radom za zdravlje;

3.2.kada je moguće da se noćni rad završi sa zaposlenima muškog pola;

3.3.ako proizvodni kapaciteti u dnevnom radnom vremenu nisu u potpunosti ispunjeni, odnosno, ako rad nije organizovan na adekvatan način.

4.Sindikata ima pravo da u se bilo koje vreme stara o ispunjenju i sprovođenju uslova za apliciranje noćnog rada.

5.U slučaju kršenja ovih principa, ovog člana, sindikat može da zatraži neposredan prekid noćnog rada. Ako se zahtev ne usvoji, sindikat može da zatraži intervenciju Inspektorata za Rad.

Član 25

Odmor tokom radnog vremena

1.Zaposleni ima pravo za odmor tokom radnog vremena, sa neprekidnim punim radnim vremenom, u vremenskom periodu od najmanje trideset (30) minuta, koji ne može da se odredi na početku ili na završetku radnog vremena.

2.Zaposleni koji radi više od četiri (4) sata, i manje od šest (6) sata dnevno, ima pravo na odmor tokom rada,u vremenskom periodu od petnaest (15) minuta.

3.Zaposleni ispod uzrasta od osamnaest (18) godina, koji radi najmanje četiri i po sata(4:30), ima prava na dnevni odmor u trajanju od trideset (30) minuta.

4.Vreme za odmor iz stava 1. i 2. ovog člana, smatra se kao vreme pređeno na poslu.

Član 26

Prilagođavanje odmora sa procesom rada

1.Ako priroda rada ne dozvoljava da se posao prekida, organizovanje odmora tokom radnog perioda, vrši se na način kako se ne bi prekinuo proces posla.

2.Odluku o vremenu korišćenja odmora, tokom radnog dana, donosi poslodavac.

Član 27

Dnevni odmor

1.Zaposleni ima prava na dnevni odmor, između dva (2) uzastopna radna dana, u periodu od dvanaest (12) neprekidnih časova.

2. Tokom radnog vremena, na sezonskim poslovima, radnik ima prava na odmor iz stava 1. ovog člana, u periodu od najmanje jedanaest (11) neprekidnih časova.

Član 28 Nedeljni odmor

1. Zaposleni ima prava na nedeljni odmor, u trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata neprekidno.

2. U kompanijama gde se aktivnost posla vrši u smenama, službeni dani vikenda se ne podudaraju sa odmorom nakon završetka smene, odnosno četvrtog dana rada, to podrazumeva da odmor nakon smene treba da bude na radnim danima (ponedeljak, nedelja).

3. Vreme rada u ovim kompanijama se reguliše sa unutrašnjim aktom poslodavca.

4. Zaposleni, ispod osamnaest (18) godina, ima pravo na nedeljni odmor u period od trideset i šest (36) neprekidnih časova.

Član 29 Godišnji odmor

1. Zaposleni, tokom svake kalendarske godine, ima pravo na godišnji odmor, u vremenskom periodu od dvadeset (20) radnih dana, bez obzira dali radi punim ili skraćenim radnim vremenom.

2. Produžetak godišnjeg odmora se određuje zavisno od staža rada, gde se za svakih pet (5) godina radnog iskustva, dodaje jedan (1) radni dan.

3. Zaposleni koji je zadužen na poslovima i radnim zadacima, gde uprkos primene zaštitnih mera, ne može da se zaštititi od štetnih uticaja, ima pravo na godišnji odmor, u vremenskom periodu od najmanje trideset (30) radnih dana, za kalendarsku godinu.

4. Majke sa decom od uzrasta do tri (3) godina, kao i samohrani roditelji i osobe sa invaliditetom, imaju prava na godišnji odmor za još dva (2) dodatna radna dana.

5. Neiskorišćeni dani godišnjeg odmora se ne mogu kompenzovati novcem, sa izuzetkom kada ističe radni odnos zaposlenog.

Član 30 Godišnji odmor zaposlenih u prosveti

1. Godišnji odmor zaposlenih u prosveti, na svim nivoima, vaspitačima i drugom obrazovnom i administrativnom osoblju, po školama i drugim obrazovno-vaspitnim institucijama, koristi se tokom letnjih raspusta škola i može trajati dok traje odmor po obrazovno-vaspitnim institucijama.

2. Kada se nastavnici i vaspitači, za vreme školskog letnjeg raspusta, pozivaju na obuku za profesionalno osposobljavanje, za izvršenje drugih poslova vezanih za pripremu početka školske godine, kao i za izvršenje obrazovno – vaspitnih aktivnosti koje se organizuju od strane obrazovno – vaspitnih institucija, vremenski period letnjeg odmora se usklađuje sa kreiranim uslovima.

Član 31 Godišnji odmor na dan službenih praznika i u slučaju bolesti

1. Službeni praznici koji spadaju na radne dane, prema Zakonu o Službenim Praznicima u Republici Kosova, ne računaju se kao dani godišnjeg odmora.

2. Ako se zaposleni, tokom korišćenja godišnjeg odmora razboli, vreme dozvoljenog lekarskog odmora se ne računa u godišnji odmor.

Član 32

Korišćenje godišnjeg odmora po prvi put

- 1.Zaposleni, koji po prvi put zasniva radni odnos, ili koji nema prekid u radu više od pet (5) radnih dana, dobija pravo za korišćenje godišnjeg odmora nakon šest (6) meseci neprekidnog rada, u proporciji sa mesecima koje je odradio.
- 2.Privremena nesposobnost za rad, prema dispozicijama za zdravstveno osiguranje i u slučaju plaćenog odsustva sa posla, kao i u slučaju opravdanog izostanka sa posla, ne smatraju se kao prekid posla, prema stavu 1. ovog člana.
- 3.Zaposleni ne može da odustane od prava korišćenja godišnjeg odmora.

Član 33

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

- 1.Raspored korišćenja godišnjeg odmora određuje poslodavac, prema dogovoru sa zaposlenim.
- 2.Za vremenski interval korišćenja godišnjeg odmora, zaposleni treba da obavesti poslodavca najmanje petnaest (15)dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.
- 3.Prilikom odobrenja godišnjeg odmora, zaposlenom se izdaje rešenje za raspored i vremenski period godišnjeg odmora, najmanje pet (5) dana pre početka korišćenja godišnjeg odmora.
- 4.Godišnji odmor se može koristiti u dva (2) ili više delova, u dogovoru sa poslodavcem.
- 5.Ako zaposleni iskoristi godišnji odmor na dva ili više delova, prvi deo treba da se iskoristi za najmanje deset (10) neprekidnih radnih dana tokom jedne (1) kalendarske godine. Drugi deo neiskorišćenog odmora, treba se iskoristiti do 30 juna sledeće kalendarske godine.

Član 34

Plaćeno odsustvo

- 1.Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade:
 - 1.1.pet (5) radnih dana, u slučaju sklapanja braka;
 - 1.2.pet (5) radnih dana, u slučaju smrti užeg člana porodice;
 - 1.3.tri (3) radnih dana, u slučaju rođenja deteta;
 - 1.4.jedan (1) radni dan, za promenu prebivališta zaposlenog, odnosno, porodice zaposlenog;
 - 1.5.do tri (3) radnih dana za elementarne nesreće;
 - 1.6.jedan (1) radni dan za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi.
- 2.Zaposlenom se treba omogućiti odsustvo sa posla zbog izvršenja državno – građanskih dužnosti, poziva na sudnici, poziva na druge državne organe i u slučajevima izvršenja funkcija sa predstavničkim organima države, opština, mesnih zajednica i drugih institucija.

Član 35

Neplaćeno odsustvo

- 1.Na osnovu zahteva zaposlenog, poslodavac može da oslobodi da radnik odsustvuje sa posla bez naknade plate, i to za:

- 1.1.lične urgentne poslove;
- 1.2.za staranje o članu porodice koji ima potrebe za negu, na osnovu lekarskog izveštaja;
- 1.3.popravke kuće - stana;
- 1.4.lečenje sa svojim troškovima;
- 1.5.dalje školovanje, od kvalifikacije koju poseduje zaposleni, u interesu poslodavca i zaposlenog;
- 1.6.i za druge slučajeve, ako se prema poslodavcu ne sprečava proces rada.

2.Neplaćeni odmor može trajati najviše do godinu dana.

3.Za vreme odsustva na posao bez naknade, zaposlenom prestaju prava i obaveze iz Sporazuma o Radu, sem prava koja proističu iz obavezne isplate doprinosa of stranke zaposlenog.

Član 36 i zadataka iz radnog odnosa

1.Zaposlenom prestaju prava i zadaci iz radnog odnosa, na određeno vreme, u ovim slučajevima:

- 1.1.kada je zaposleni poslat na rad van zemlje, za predstavljanje interesa zemlje;
- 1.2.kada se bira ili imenuje na javnim funkcijama;
- 1.3.do donošenja konačne odluke od stranke Suda, prema kojem zaposleni nije osuđen u vremenskom periodu više od šest (6) meseci.

2.Nakon prestanka prava rada, prema stavu 1. ovog člana, zaposleni ima pravo da se vrati kod poslodavca u roku od pet (5) dana.

Član 37 Porodiljski odmor

1.Zaposlena žena, tokom perioda trudnoće i njenog porođaja, ima pravo na porodiljski odmor, u vremenskom periodu do dvanaest (12) meseci.

2.Zaposlena žena, prikazivanjem lekarskog uverenja može da započne sa porodiljskim odmorom do dvadeset i četiri (45) dana, pre datuma njenog očekivanog porođaja. U periodu od dvadeset i osam (28) dana, pre datuma kada se očekuje rođenje deteta, poslodavac, sa saglasnosti sa trudnicom, može da zatraži da ona počne sa porodiljskim odmorom, ako poslodavac smatra da zaposlena žena nije u stanju da izvršava svoje zadatke.

Član 38 Isplata porodiljskog odmora

1.Isplata porodiljskog odmora se vrši iz dva izvora:

- 1.1.Šest (6) prvih meseci porodiljskog odmora, naknada se vrši od poslodavca, u visini od 70% osnovne plate trudnice.
- 1.2.Za tri (3) naredna meseca, porodiljski odmor plaća Vlada Republike Kosova, u visini od 50% prosečne plate Budžeta Republike Kosova.
- 1.3.Zaposlena žena ima pravo da produži svoj porodiljski odmor, za još tri (3) narednih meseca, ali bez naknade.

2. Tokom odmora bez naknade, zaposlena žena uživa sva prava iz sporazuma o radu, u skladu sa članom 36., poslednji stav, ovog OKSK-a.

3. Otac deteta može da iskoristi zaštitu, odnosno određena prava za trudnicu, u slučaju smrti majke deteta, ili u slučaju da ona napusti dete, bazirajući se na nadležni organ, odnosno Centra za Socijalni Rad.

4. Zaštitu, odnosno određena prava za trudnicu, može da iskoristi i usvojenik deteta ili staratelj deteta (u slučaju smrti oba roditelja, ili ako roditelji napuste dete).

5. Ako zaposlena žena rodi umrlo dete, ili ako dete umre pre isteka roka porodijskog odmora, prema konstataciji lekara, ista ima pravo na porodijski odmor, za onoliko vremena koliko joj je potrebno da se oporavi od porođaja ili prouzrokovanog psihičkog stanja od gubitka deteta, ali ne manje od četrdeset i pet (45) dana, za koje vreme joj pripadaju sva prava na osnovu porodijskog odmora.

6. Na lični zahtev, pismeno, da trudnica ne želi da iskoristi svoje prava na porodijski odmor, iz tačke 2. i 3. ovog člana, treba obavestiti poslodavca, najkasnije petnaest (15) dana pre završetka odmora.

Član 39

Odsustvo sa posla za posebno staranje o detetu

1. Dete koje svakako ima potrebe za posebno staranje, zbog teške zdravstvene situacije, respektivno, dete koje je sa stalnim ograničenim sposobnostima, jedan od roditelja, nakon isteka porodijskog odmora, ima pravo da radi na pola radnog vremena dok dete ne napuni dve (2) godine.

2. Zaštita i prava iz stava 1. ovog člana, takođe može da iskoristi i usvojilac, odnosno staratelj deteta, u slučaju smrti oba roditelja, ili ako roditelji napuste dete.

3. Način i procedura realizovanja prava, iz stavova 1. i 2. ovog člana, vrši se prema odredbama Zakona o Materijalnom Zbrinjavanju za Porodice Dece sa Invaliditetom.

Član 40

Zabrana prekida ugovora o radu

Za vreme trudnoće, porodijskog odmora i odsustva sa posla zbog posebnog staranja nad detetom, poslodavac ne može da ukine Ugovor o Radu zaposlenom, niti da mu promeni radno mesto, sem, u slučajevima Prekida Ugovora prema članu 76. Zakona o Radu, gde je predviđeno kolektivno otpuštanje sa posla.

Član 41

Obaveštenje za privremenu nesposobnost za rad

1. U slučaju bolesti ili privremene nesposobnosti za rad, zaposleni je obavezan da obavesti poslodavca, odmah ili najdalje do 48 sati za odsustvo sa posla.

2. U slučaju bolesti ili ozbiljne povrede, koja sprečava zaposlenog da obavesti poslodavca, prema stavu 1. ovog člana, zaposleni treba da se potruži da obavesti poslodavca, što je brže moguće

3. Ako zaposleni ne može da dokaže da je učinio razumne napore da informiše poslodavca, za njegovo neopravdano odsustvo, poslodavac se može pozvati na kršenje ugovora o radu.

4. Ako obavešteno odsustvo traje više od tri (3) dana, poslodavac ima pravo da zatraži od zaposlenog lekarsko uverenje koje opravdava njegovo odsustvo sa posla.

Član 42

Bezbednost i Zaštita zdravlja zaposlenog na poslu

1. U cilju pružanja minimalnih standarda bezbednosti na poslu, poslodavac i zaposleni su obavezni da, sem prava i obaveza određenih u zakonu o radu, poštuju i odredbe ovog OKSK-a, o bezbednosti i zaštiti zdravlja na poslu.

2. Poslodavac ima ove obaveze i odgovornosti, u oblasti bezbednosti na poslu:

2.1. uslovi rada za svako radno mesto trebaju da budu certifikovani od strane licenciranih kompanija;

2.2. poslodavac se obavezuje da obavesti zaposlene, pismeno, pre njegovog angažovanja, za opasnosti na poslu i za zaštitne mere koje je obavezan da preduzme;

2.3. treba da razvije harmonizovanu politiku bezbednosti na poslu, uključujući tehnologiju, organizovanje posla, društvene odnose i uticaje poslovne okoline;

2.4. da se savetuje sa predstavnicima sindikata, vezano za bezbednost i čuvanje zdravlja zaposlenih, tokom njihovog rada i tokom razvoja i primene novih tehnologija.

3. Sve mere, vezano za bezbednost i čuvanje zdravlja zaposlenih na poslu, vrše se na trošak poslodavca.

4. Svaki zaposlenik je obavezan da se postara o svojoj bezbednosti i o čuvanju zdravlja preko osposobljavanja, usmenih i pismenih instrukcija poslodavca.

Član 43

Opšta pravila za plate i druga lična primanja

1. Sve vrednosti u ovom OKSK-u, u osim sindikalne kvote, tiču se plata i akontacija plata sa bruto iznosom.

2. Plate se daju najmanje jednom mesečno i do datuma pet (5), narednog meseca za prethodni mesec, ili dva puta mesečno, prema dogovoru između poslodavca i zaposlenog.

3. Plate se mogu isplatiti putem bankarskog transfera ili gotovinom, u kom slučaju poslodavac treba da vodi registar za izvršene isplate.

4. Zaposleni koji rade sa skraćenim radnim vremenom, imaju pravo na kompenziranje troškova, dok druge prihode vezano za rad, na proporcionalan način sa trajanjem radnog vremena.

5. Ako zaposleni radi kod nekoliko poslodavaca, određena prava realizuje na osnovu dogovora između njegovih poslodavaca.

6. Zaposlenom se može priznati pravo na bonuse i druge stimulacije na poslu, uključujući i trinaestu (13) platu, u skladu sa materijalnim mogućnostima za takve isplate.

7. Poslodavac je obavezan da obavesti sindikat pismeno, ako promeni metode procenjivanja radnih mesta.

Član 44

Plate

1. Plata zaposlenog se sadrži od: osnovne plate, nadoknada, dela plate koja se osniva na dostignuće uspeha na poslu kao i deo plate koji se osniva na uspehe poslovanja (član 44, prethodni stav, ovog OKSK-a).

2. U ugovoru o radu, zaposleni i poslodavac određuju iznos plate u Evrima (€).

3. Osnovnu platu zaposleni dobija za puno radno vreme, za prethodno određene rezultate rada i normalne uslove rada, o kojima je zaposleni prethodno bio obavešten pre potpisivanja ugovora o radu.

4. Za rezultate rada, koji su prethodno određeni, smatraju se rezultati rada izmereni prema određenim kriterijumima na individualan ili kolektivan način.

5. Ako zaposlenik ne postigne određene rezultate u Ugovoru o radu, bez njegove krivice, njemu sledi 100% od osnovne plate.

6.U kolektivnom sporazumu, na nivou ogranka i preduzeća, sem određivanja osnovne plate, u skladu sa tarifskim kategorijama, mogu se odrediti i osnovne plate za tipične radove. Osnovna plata za tipične radove sadrži elemente komplikovanosti tipičnih radova i osniva se na metode njihovog procenjivanja prema sporazumu između poslodavca i zaposlenog.

7.Zaposleni koji je privremeno određen na neko radno mesto kod drugog poslodavca, za period do šest (6) meseci, ne može se plaćati sa nižom platom nego od one koju je uzimao pre određivanja drugog poslodavca.

8.Poslodavac je obavezan da plaća isto i žene i muškarce za urađeni posao.

9.Zaposleni pripravnik ima pravo na platu u visini od 50% osnovne plate zaposlenih.

Član 45 **Obračun plate**

1.Poslodavac je obavezan da svakome zaposlenom, u slučaju isplate plate, pruži pismeni obračun, koji sadrži glavne elemente računanja plate.

2.Ako zaposleni, ili sindikalni predstavnik traži kontrolisanje računa plate i kompenzacija, kao i objašnjenje za sve okolnosti plate, poslodavac je obavezan da u prisustvu zaposlenog da ove informacije.

Član 46 **Plate na osnovu uspeha na poslu**

1.Osnove za određivanje uspeha na poslu su: kvantitet, kvalitet, štednja na poslu, kreativnost i inovacije.

2.Uspeh na poslu se procenjuje individualno ili na grupni način, prema poznatim kriterijumima za zaposlene, pre početka vršenja posla.

3.U slučaju određivanja kriterijuma, treba se primeniti princip, da zaposleni, u normalin uslovima rada, dostigne osnovnu platu određenu u Ugovoru o Radu.

Član 47 **Dodatak za posebna zaduženja na poslu**

1.Zaposleni imaju pravo na dodatke za posebna zaduženja na poslu, za negativne uticaje okoline, opasnosti na poslu i za neprilagodljive poslove za zaposlene.

2.Dodaci se računaju samo za vreme, tokom kojeg je zaposleni radio u uslovima za koje pripada dodata.

3.Osnova za određivanja dodataka je osnovna plata zaposlenog, za puno radno vreme.

4.Dodaci iz prvog stava ovog člana se ne predstavljaju kao posebni dodaci u slučajevima kada su uslovi rada u kojima se radi, uzeti u obzir tokom procenjivanja plate za tipične poslove.

5.Za posao tokom neprilagodljivog vremena za zaposlenog, pripada dodatak u procentima osnovne plate, kao u nastavku:

5.1.20 na čas za dežurstvo;

5.2.30% na čas za rad noću;

5.3.30% na čas za rad van radnog vremena;

5.4.50% na čas za rad tokom službenih praznika i;

5.5.50% na čas za rad tokom vikenda.

6. Dodaci za rad nedeljom, tokom praznika i slobodnih dana isključuju jedna drugu.

7. U kolektivnom sporazumu, na nivou ogranka i preduzeća, poslodavac određuje dodatak i njegov iznos, zbog uticaja okoline rada, u posebnosti za ove slučajeve:

7.1. U slučaju prljavog posla i drugih teških poslova, tokom kojih je zaposleni izložen negativnim uticajima okoline (npr. požar, dim, čađ, vrela para, voda, visoke temperature, prašina, eksplozije, vlaga, velika buka, veštačka zaslepljujuća svetlost, posebno one jake, rad u mračnim prostorijama ili sa smetajućim mnogobojnim svetlom), zaposleni ima pravo na dodatak za ove teške poslove;

7.2. U slučaju poslova, tokom kojih prema odredbama zaštite na poslu zaposleni treba da koristi zaštitnu opremu, kao što su: zaštitne šlemove, zaštitne maske od gazova, maske za zaštitu od prašine, zaštitu od zračenja od kompjuterskog ekrana, aparate za snabdevanje sa svežim vazduhom ili drugom zaštitnom opremom.

8. Zaposleni može da zatraži od poslodavca da mu se na mesto dodatne isplate iz stava 2. ovog člana, kompenzacija izvrši sa slobodnim danima.

9. Poslodavac, sa saglasnošću zaposlenog, može da odluči da jedan deo van radnog vremena kompenzuje sa slobodnim danima, u skladu sa stavom 2. ovog člana. Ova forma kompenzacije treba da se predvidi u Ugovoru o Radu.

Član 48

Dodatak za radno iskustvo

1. Da se zaposlenima prizna pravo dodatka za radno iskustvo, 0,5% osnovne plate, za svaku punu godinu radnog iskustva.

2. Tokom realizovanja prava iz stava 1., u iskustvu rada se računaju pune godine iskustva, koje je zaposleni prošao na poslu ili radnom odnosu u zemlji, van zemlje ili tokom rada u nezavisnoj delatnosti, koje su overene u radnoj knjižici ili nekom drugom dokumentu koji je važeći.

3. Kupljene beneficirane godine i posebno osigurana iskustva se ne uzimaju kao iskustvo za realizaciju dodatka na osnovu radnog iskustva.

Član 49

Lekarski odmor

1. Zaposlenom, u slučaju bolesti, priznaje mu se pravo na lekarski odmor do dvadeset (20) radnih dana, unutar jedne (1) kalendarske godine, sa kompenzacijom od 100% njegove osnovne plate.

2. Zaposleni ima pravo na kompenzaciju lekarskog odmora, koji je povređen kao posledica posla, ili profesionalne bolesti na poslu, do devedeset (90) radnih dana, sa kompenzacijom od 100% njegove plate.

3. Zaposleni ima pravo na neplaćeni lekarski odmor, u skladu sa položenim zahtevom kod poslodavca. Tokom vremena odsustva sa posla, bez nadoknade plate, zaposlenom prestaju prava koja proističu iz obavezne isplate doprinosa od strane poslodavca. Isplata za kompenzaciju lekarskog odmora spada na poslodavca.

Član 50

Naknada troškova za službeno putovanje

1. Zaposleni imaju prava na naknadu troškova dnevnice (naknada troškova za hranu, smeštaj i putovanje), tokom izvršenja poslova i obaveza vezanih za posao.

2. Za naknađivanje troškova službenog putovanja, pravo imaju zaposleni koji su poslani na službeno putovanje, u skladu sa pravilima koja važe za državne organe.

Član 51

Naknada za dodatak na terenu

- 1.Zaposleni imaju pravo za dodatak na terenu, ako rade van sedišta poslodavca kao i mesta gde je privremeno ili stalno boravište zaposlenog, i ako je na terenu organizovan smeštaj i hrana.
- 2.Dodatak terena, naknada troškova službenog putovanja i dodatak na podeljeni život, isključuju jedna drugu.

Član 52

Jubilarne nagrade

- 1.Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu i to za:
 - 1.1.za 10 godina neprekidnog radnog iskustva kod zadnjeg poslodavca, u iznosu od jedne njegove mesečne plate;
 - 1.2.za 20 godina neprekidnog radnog iskustva kod zadnjeg poslodavca, u iznosu od dve njegove mesečne plate;
 - 1.3.za 30 godina neprekidnog radnog iskustva kod zadnjeg poslodavca, u iznosu od tri njegove mesečne plate.
- 2.Poslednji poslodavac je taj koji plaća jubilarne poklone.
- 3.Jubilarni poklon se plaća u roku od mesec dana, nakon ispunjivanja uslova iz ovog stava.

Član 53

Nadoknada u slučaju penzionisanja

Zaposleni u trenutku penzionisanja uživa pravo na prateću isplatu u visini od tri (3) mesečnih plata koje je dobio u tri (3) zadnja meseca.

Član 54

Nadoknada troškova za hranu tokom rada

- 1.Zaposlenima se obezbeđuje nadoknada za hranu tokom rada (od 8 sati), za dane prisustvovanja na poslu. Iznos nadoknade hrane na poslu, za jedan radni dan je dva (2) evra, zavisno od okolnosti i mogućnosti za konkretne slučajeve.
- 2.Tu gde nema dodatka na osnovnoj plati i ima finansijskih mogućnosti, može se platiti nadoknada za hranu tokom radnog vremena.
- 3.Poslodavac koji ima regulisanu ishranu zaposlenih preko restorana, kuhinje ili neke druge forme, nema za obavezu isplatu od dva (2) evra, za ishranu radnika.

Član 55

Nadoknada za školovanje zaposlenih

- 1.Zaposleni imaju pravo da se školuju, za ličnu dobrobit i interesa poslodavca.
- 2.Ako poslodavac pošalje na školovanje zaposlenog, oni vežu adekvatan ugovor među sobom.
- 3.Ako je školovanje organizovano tokom radnog vremena, vreme školovanja se računa kao deo radnog vremena i zaposleni ima ista prava kao i tokom posla.
- 4.Ako je školovanje organizovano van radnog vremena, za prava zaposlenog odlučuje poslodavac.

Član 56

Nadoknada troškova školovanja i slobodni dani

1. Zaposleni koji se šalju na školovanje zbog interesa poslodavca, od poslodavca se pokrivaju sledeći troškovi školovanja:

- 1.1. troškovi putovanja,
- 1.2. troškovi školovanja,
- 1.3. troškovi hrane,
- 1.4. troškovi smeštaja.

2. Pored slobodnih dana, zaposleni ima pravo na slobodan dan i na dan ispita.

3. Pravo slobodnog dana, iz prethodnog stava, zaposleni ima samo kada polaže po prvi put ispit.

4. Slobodne radne dane za školovanje se određuju u skladu sa Posebnim ugovorom, između poslodavca i zaposlenog, na osnovu roka trajanja i vrste školovanja.

5. Zaposleni koji se školuje u interesu poslodavca i šalje se na školovanje od strane poslodavca, ima prava da se odredi na radnom mestu prema stepenu dobijenog školovanja na osnovu ugovora.

6. Ako poslodavac ne ispuni predviđene kriterijume prema ugovoru o školovanju, zaposleni je oslobođen od svojih obaveza, određenih u ugovoru o školovanju. U slučaju kada zaposleni ne ispuni svoje obaveze, na osnovu ugovora o školovanju, on treba vratiti poslodavcu sve troškove školovanja.

Član 57

Nadoknada štete

1. Za odgovornost nadoknade štete zaposlenog, odlučuje organ prvog stepena za disciplinsku odgovornost za teške prekršaje na poslu.

2. U slučajevima kada zaposleni na poslu ili vezano za posao, prouzrokuje štetu namerno ili zbog nepažnje, čiji se iznos ne može odrediti na tačan način, nadoknada štete se određuje na paušalan iznos.

3. Paušalna nadoknada štete ima iznos od dve osnovne mesečne plate zaposlenog, proračunatih u prethodnom mesecu.

4. Nadoknada štete iz stava 2. ovog člana, može se smanjiti ili oprostiti zaposlenom, ako se izvinjenje opravda na osnovu napora zaposlenog za eliminisanje štete, na osnovu njegovog pristupa nad radom i na osnovu materijalnog stanja.

5. Ako je šteta prouzrokovana od strane većeg broja zaposlenih, svaki zaposlenik je odgovoran za deo učinjene štete.

Član 58

Solidarna pomoć

1. U slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice koju je zaposleni održavao, imaju pravo na solidarnu pomoć.

2. Vrste solidarne pomoći se određuju sa unutrašnjim aktima poslodavca.

3. Članovi uže porodice su: suprug/a, deca, braća, sestre, roditelji, usvojeni, staratelji, itd. koji žive zajedno u porodičnoj zajednici sa zaposlenim.

Član 59

Informisanje zaposlenih

1. Poslodavac je obavezan da, na zahtev predstavnika sindikata, kolektivno informiše zaposlene o:

- 1.1. godišnjim i dugoročnim planovima poslodavca;
- 1.2. slučajevima pada poslovnih dostignuća, eventualne prepreke u poslovanju ili poteškoća u likvidnosti.
- 1.3. godišnjim rezultatima dostignuća poslovanja;
- 1.4. predlozima opštih akata i odluka koje su u skladu sa OKSK-om, u celosti se regulišu pitanja u oblasti radnih odnosa i plata.

2. U slučaju poslovne tajne, poslodavac nema za obavezu kolektivno informisanje zaposlenih.

Član 60

Delovanje i uslovi funkcionisanja sindikata

1. Poslodavac je obavezan da, u skladu sa Zakonom o Radu, Zakonom o Sindikalnom Organizovanju na Kosovu, i Međunarodnom Konvencijom MOR-a br. 87, da osigura sindikatima saradnju u svim procedurama donošenja odluka za prava, dužnosti i odgovornosti zaposlenih na svim poljima radnog odnosa.

2. Putem OKSK-a se ne interveniše na slobodno formiranje i delovanje sindikata kod poslodavca, i ni na sindikalna prava i slobode, da u skladu sa svojom ulogom i dužnostima preduzimaju inicijative, da daju predloge, stavove i zahteve pri kompetentnim organima.

3. Poslodavac se angažuje i osigurava sindikat, organizovan pri preduzeću, za:

- 3.1. Pitanje obilaska sindikalnih predstavnika svih radnih sredina,
- 3.2. Osiguranje potrebnog vremena za sindikalne aktivnosti, bilo da su one organizovane unutar ili van zemlje,
- 3.3. Službenu evidenciju, ponuđenu od strane sindikalne organizacije, poslodavac se stara za prikupljanje sredstava članstva, koje će se uplatiti na tekući račun odgovarajućeg sindikata,
- 3.4. Slobodu sindikalnog informisanja i deljenje obavешtenja, brošura, publikacija i ostalih dokumenata iz polja sindikalnih aktivnosti.

4. Sindikat se ne može ukinuti, ili se njegovo delovanje zaustaviti, putem administrativnih akta poslodavca.

Član 61

Uslovi za određivanje minimalne plate

1. Vlada Republike Kosovo, u Decembru svake kalendarske godine, određuje Minimalnu Platu na Kosovu za narednu godinu.

2. Ekonomsko-Socijalni Savet Kosova predlaže Vladi Republike Kosova, visinu Minimalne Plate na Kosovu.

3. Ekonomsko-Socijalni Savet Kosova, radi predlaganja visine Minimalne Plate na Kosovu Vladi Republike Kosova, koristi sledeće faktore:

- 3.1. Cenu životnih troškova;
- 3.2. Potrebe radnika i njihovih porodica;

3.3. Standard života zaposlenih na Kosovu, i

3.4. Nivo ekonomskog razvoja

4. Minimalna Plata je iznos plate zaposlenog, ispod koje poslodavac ne može da odredi platu jednom zaposlenom.

5. Minimalna Plata se objavljuje u Službenom Listu Republike Kosova.

Član 62

Raskid Ugovora o Radu u skladu sa zakonskim odredbama

1. Ugovor o Radu, u skladu sa odredbama zakona, se raskida:

1.1. U slučaju smrti zaposlenog;

1.2. Kada poslodavac umre, a kada su obavljeni rad ili ponuđene usluge od strane zaposlenog lične prirode, onda se Ugovor o Radu ne može nastaviti sa naslednicima poslodavca;

1.3. U momentu isteka vremena trajanja Ugovora o Radu;

1.4. Kada zaposleni dostigne starost za penziju, šezdeset i pet (65) godina života;

1.5. Na dan dostavljanja punosnažne odluke za potvrđivanje gubitka radnih sposobnosti;

1.6. Ako zaposleni treba da služi kaznu, koja će trajati više od šest (6) meseci;

1.7. Odlukom kompetentnog suda, koja sledi nakon prekida radnog odnosa;

1.8. U slučaju bankrotstva i likvidacije preduzeća;

1.9. Drugih slučajeva, koji su određeni zakonima na snazi.

Član 63

Sporazumni raskid Ugovora o Radu

1. Ugovor o Radu se može sporazumno raskinuti između poslodavca i zaposlenog.

2. Poslodavac je dužan za zaposlenom isplati platu za radne dane, sve do raskida ugovora.

Član 64

Raskid Ugovora o Radu od strane poslodavca

1. Poslodavac može raskinuti Ugovor o Radu zaposlenom uz određeni period upozorenja u pisanoj formi.

2. Poslodavac treba da održi sastanak sa zaposlenim, kako bi njemu/njoj objasnio razlog raskida Ugovora o Radu, ili da mu preda pisano upozorenje.

3. Kolektivni Sporazumi (na nivou Ogranka, ili Preduzeća), ili Unutrašnja Akta Poslodavca, mogu specifikovati vrste lošeg ponašanja ili kršenja obaveza, koje vode do toga da se zaposleni podvrgne procesu raskida Ugovora o Radu.

Član 65

Raskid Ugovora o Radu od strane zaposlenog

1. Zaposleni ima pravo da raskine Ugovor o Radu na jednostrani način.

2.Zaposleni, koji je pod Ugovorom o Radu na određeno vreme, za raskid takvog Ugovora treba da obavesti poslodavca u pismenoj formi, u roku od petnaest (15) dana.

3.Zaposleni, koji je pod Ugovorom o Radu na neodređeno vreme, za raskid takvog Ugovora treba da obavesti poslodavca u pismenoj formi, u roku od trideset (30) dana.

Član 66 **Privremeno uklanjanje sa posla**

1.Zaposleni se može privremeno ukloniti sa posla iz sledećih razloga:

- 1.1.Protiv njega su pokrenute krivične procedure iz razloga osnovane sumnje za izvršenje krivičnog dela;
- 1.2.Osoba se nalazi u pritvoru;
- 1.3.Osoba je prekršila radnu dužnost.

Član 67 **Vremensko trajanje privremenog uklanjanja**

1.Privremeno uklanjanje sa posla može trajati najviše šest (6) meseci.

2.Unutar datog perioda, poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na radno mesto, ili da mu ukine Ugovor o Radu.

Član 68 **Kompenzacija plate tokom privremenog ukлонjenja**

Tokom perioda privremenog ukлонjenja sa posla, zaposlenom pripada pravo kompenzacije u plati, u iznosu od 50%.

Član 69 **Disciplinska procedura**

- 1.Poslodavac, radi izricanja disciplinskih mera prema zaposlenom, treba razviti disciplinsku proceduru.
- 2.Disciplinska procedura se razvija u skladu sa unutrašnjim aktom koji usvoji poslodavac.
- 3.Predstavnik sindikata ima pravo da učestvuje u svim fazama sprovođenja disciplinskih procedura.

Član 70 **Kolektivno otpuštanje sa posla**

1.Kolektivno otpuštanje sa posla se smatra kada se najmanje 10% zaposlenih (ali ne manje od dvadeset (20) zaposlenih), uklone sa posla unutar šest (6) meseci. Otpuštanje sa posla je izazvano iz ekonomskih, tehničkih ili organizacionih razloga.

2.Poslodavac prethodno obaveštava zaposlene u pisanoj formi, jedan (1) mesec unapred, kao i njihov sindikat, ako su učlanjeni; vezano za planirane promene i za njihove posledice.

3.U dato obaveštenje je uključen: broj zaposlenih koji se trebaju otpustiti sa posla; mere koje treba da preduzme poslodavac, kako bi ublažio posledice kolektivnog otpuštanja.

4.Zaposleni se ne mogu otpustiti sa posla sve dok poslodavac njima ne isplati jednu neposrednu kompenzaciju u novcu.

5.Ova neposredna kompenzacija u novcu se isplaćuje zaposlenima koji su pod Ugovorom na neodređeno vreme, na dan raskidanja Ugovora, i to:

5.1.Od dve (2) do četiri (4) godina službe, jedna (1) mesečna plata;

5.2.Od pet (5) do devet (9) godina službe, dve (2) mesečne plate;

5.3.Od deset (10) do devetnaest (19) godina službe, tri (3) mesečne plate;

5.4.Od dvadeset (20) do dvadeset i devet (29) godina službe, šest (6) mesečnih plata; i

5.5.Od trideset (30) godina službe, ili više, sedam (7) mesečnih plate.

6.Ako u vremenskom periodu od jedne (1) godine od raskida Ugovora o Radu zaposlenima, poslodavac ima potrebu da angažuje radnu snagu sa istim kvalifikacijama ili treninzima, poslodavac je dužan da prvo ponudi posao onima, kojima su Ugovori raskinuti.

7.Za slučajeve kada su zaposleni otpušteni sa posla iz razloga bankrotstva i re-organizacije koja se vodi od strane suda, odredbe ovog OKSK-a nisu validne.

III. PRAVA I DUŽNOSTI STRANAKA I NAČIN REŠAVANJA SPOROVA

Član 71

Stranke OKSK-a su dužne da sprovede i poštuju odredbe ovog Kolektivnog Sporazuma.

Član 72

Stranke OKSK-a su dužne da izbegavaju svaku akciju koja bi se suprotstavila sprovođenju ovog OKSK-a.

Član 73

1.Svaka Stranka potpisnica, u svako vreme, može da predloži izmene i dopune OKSK-a.

2.Stranka potpisnica, koja želi izmenu i dopunu ovog OKSK-a, treba da predloži Ekonomsko-Socijalnom Savetu Kosova obrazloženje u pisanoj formi, vezano za uzroke i ciljeve za njegovu izmenu i dopunu.

3.Ekonomsko-Socijalni Savet Kosova je dužan da se izjasni u vezi sa datim predlogom u roku od trideset (30) dana, od dana kada je primio predlog u pisanoj formi.

Član 74

1.Procedura za izradu Novog Kolektivnog Sporazuma počinje obrazloženom pisanom inicijativom od strane bilo kojeg člana, najmanje tri (3) meseci pre isteka važenja OKSK-a, koja je bila povučena.

2.Na osnovu pisane inicijative za izradu Novog Kolektivnog Sporazuma, Stranke potpisnice su obavezne da se u roku od trideset (30) dana izjasne za datu inicijativu.

3.Ako Stranke ne prihvate inicijativu za izradu Novog Kolektivnog Sporazuma, odnosno ne izjasne se u vezi sa inicijativom u roku od trideset (30) dana, procedura za izradu Novog Kolektivnog Sporazuma se zaustavlja.

4.Pregovori mogu započeti kada jedna Stranka ponudi predlog Novog Kolektivnog Sporazuma.

Član 75

Sporove između Partnera OKSK-a, koje nisu mogli da reše putem Socijalnog Dijaloga, rešava Komisija za Pomirenje i ona za Arbitražu.

Član 76

1. Procedura za Pomirenje počinje podnošenjem predloga najkasnije u roku od trideset (30) dana, od dana nastanka Spora, kada je stranka saznala za to.
2. Članovi Ekonomsko–Socijalnog Saveta odgovaraju na predlog i imenuju po dva Člana za Komisiju za Pomirenje u toku trideset (30) narednih dana.
3. Članovi Komisije trebaju imenovati za Predsednika Komisije osobu koja poseduje visoki profesionalni autoritet.
4. U slučaju kada Stranke ne odgovaraju na predlog, ne imenuju Članove Komisije, ne imenuju Predsednika Komisije za Pomirenje, ili u slučaju kada Socijalni Partneri ne prihvataju predlog za rešenje spora od strane Komisije za Pomirenje, procedura će se prekinuti.

Član 77

Sporazum dostignut tokom procedure Pomirenja treba biti u pisanoj formi.

Član 78

1. U slučaju prekida procedure Pomirenja, bilo koja Stranka može započeti proceduru pred Arbitražom, u roku od trideset (30) dana od dana prekida Procedure Pomirenja.
2. Arbitraža donosi odluku, u sastavu od tri ili pet eksperata. Stranke potpisnice određuju po jednog člana i u nedostatku člana, određuje se odgovarajuća zamena. Stranke potpisnice, u dogovoru, određuju Predsednika i njegovog Zamenika iz redova eksperata koji su primljeni za polje radnih odnosa.
3. U vezi sa rokovima pri proceduri pred Arbitražom, koriste se rokovi koji su važeći za Proceduru Pomirenja.

Član 79

Sporazum Stranaka u Proceduri Saglasnosti i Odluka Arbitraže se trebaju izvestiti pri kompetentnom Organu za registraciju OKSK-a, i isti se javno publikuje.

Član 80

1. Stranke OKSK-a će imenovati Tročlanu Komisiju za interpretaciju OKSK-a. U ovu Komisiju, Stranke imenuju po jednog Člana, dok četvrtog Člana, koji je istovremeno i Predsednik Komisije, stranke imenuju putem sporazuma.
2. Interpretacije (objašnjenja) Komisije imaju obavezujući karakter za sprovođenje pravila i odredbi OKSK-a, za poslodavca i zaposlene; kao i obavezujuću osnovu za odlučivanje pri sporovima vezanim za prava zaposlenih i dužnosti poslodavaca koje proizilaze iz ovog OKSK-a.
3. Interpretacije od strane Komisije vezane za ovaj OKSK imaju obavezujući karakter za sprovođenje istih odredbi, na nivou Ogranaka i Preduzeća, koje proizilaze iz ovog OKSK-a.

Član 81

1. Iz OKSK-a, Stranke se mogu povući tri (3) meseca pre isteka njenog roka trajanja, putem pisma preporuke. Povlačenje iz ovog OKSK-a se objavljuje u Službenom Listu Kosova.
2. Ako se iz OKSK-a, nakon što prođe određeni rok trajanja, ne povuče nijedna od Stranaka, njeno sprovođenje se nastavlja za još jednu godinu.
3. Nakon isteka roka trajanja OKSK-a, potpisuje se Novi Sporazum. Početak rada Novog Sporazuma, u početku roka od šest (6) meseci, sprovode se pravila i odredbe starog OKSK-a.

Član 82

1.Ovaj Opšti Kolektivni Sporazum Kosova (OKSK), potpisan od strane Partnera pri Ekonomsko-Socijalnom Savetu Kosova, stupa na snagu od datuma: 01.01.2015.

2.Ovaj sporazum se objavljuje u Službenom Listu.

**U IME ZAPOSLENIH
UNSK
Haxhi Arifi**

**U IME VLADE KOSOVA
PREMIJER
Hashim Thaçi**

**U IME POSLODAVACA
PKK
Safet Gërxhaliu**

**Predsedavajući ESS-a
Alush Sejdiu**

**KAP
Agim Shahini**

Datum: 18/03/2014

