



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLVIII - БРОЈ 2 - КРАЉЕВО - 28. ЈАНУАР 2015. ГОДИНЕ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 2.

14.

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 1, члана 240. и члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), град Краљево као оснивач, Синдикална организација запослених у ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“, као репрезентативни синдикат, и ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“ као послодавац, закључују следећи

Права, обавезе и одговорности из радног односа, које нису уређене овим колективним уговором, уређују се уговором о раду.

Члан 3.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 4.

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада код послодавца, ЈП Дирекције за планирање и изградњу „Краљево“, поступак измена и допуна Колективног уговора, међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Послодавцем у смислу одредаба Закона о раду сматра се ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“ .

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на тим пословима.

Општи акт из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 5.

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

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

Лице које заснива радни однос дужно је да послодавцу достави исправе и доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 6.

Страни држављанин и лице без држављанства могу да заснују радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Члан 7.

Одлуку о потреби за новим радницима доноси послодавац, када су испуњени следећи услови:

1. да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, са описом послова и услова за рад на њему;

2. да постоји слободно, односно упражњено радно место;

3. да постоји потреба за попуњавањем слободног, односно упражњеног радног места;

4. да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом рада и пословања Дирекције.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о по-

слу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и условима и правилима послодавца у вези са испуњењем уговорних и других обавеза и права из радног односа.

2. Уговор о раду**Члан 8.**

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време. Уговор о раду закључују запослени и послодавац на начин и под условима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Надлежна служба послодавца дужна је да лице из става 1. овог члана пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

3. Ступање на рад**Члан 9.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога (случајеви више силе) или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

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

4. Пробни рад**Члан 10.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за оне послове за које је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђен пробни рад као посебан услов за рад и ако је уговором о раду утврђена дужина трајања проб-

ног рада и начин провере радних и стручних способности.

Пробни рад из става 1. овог члана може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника и у случају заснивања радног односа на одређено време.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад, послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

Члан 11.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија, коју образује послодавац, састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени који је на пробном раду, а своје мишљење у писменом облику о резултатима пробног рада доставља послодавцу у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 13.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга прима-

ња и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

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

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

Овим уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Члан 14.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца без сагласности послодавца, и да на тај начин оствари пуно радно време.

Кад запослени ради код два (или више) послодаваца да би остварио пуно радно време, послодавци су дужни да се споразумеју у писменом облику о времену рада и остваривању права код сваког од њих.

Споразум из става 2. овог члана потписују послодавци.

7. Приправници

Члан 15.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос,

у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Дужина приправничког стажа дефинисана је Правилником из става 1. овог члана, али не може да траје дуже од годину дана, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 16.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом и уговором о раду.

Члан 17.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 18.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник полаже приправнички испит.

На испиту из става 1. овог члана приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањима потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад, а може се на предлог непосредног руководиоца и одлуке директора ослободити обавезе полагања приправничког испита ако је по оцени непосредног руководиоца оспособљен за самостални рад.

Члан 19.

Приправник који је положио приправнички испит, а засновао је радни однос на неодређено време, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном утврђеним уговором о раду.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању из неоправданих разлога, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос са послодавцем.

8. Волонтерски рад

Члан 20.

Послодавац може са незапосленим лицем да закључи уговор о волонтерском раду.

Волонтером из става 1. овог члана сматра се лице које послодавац прима на стручно усавршавање без заснивања радног односа, а у складу са законом.

III ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 21.

У случају потребе процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао, за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, а који одговара знању и способностима које запослени поседује.

Запослени може, у изузетним околностима да буде премештен на други посао, за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме. Ти случајеви су: виша сила која је настала или непосредно предстоји (пожар, земљотрес, поплава); квара на средствима рада или недостатак материјала; прекид рада на радном месту на коме запослени обавља рад; замена изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада.

Запослени може бити премештен на други посао за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме под условима из става 2. овог члана само док трају изузетне околности због којих је до премештаја дошло, а најдуже три месеца.

Члан 22.

Ако запослени у времену од најмање три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима се налази, или не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац покреће поступак за утврђивање знања и способности запосленог, односно резултата рада тог запосленог.

Поступак из става 1. овог члана може се покренути и од стране непосредног руководиоца у писаном облику са образложењем директору. Директор по добијању захтева, образује комисију, која утврђује знање и способности, односно резултате рада запосленог на основу унапред утврђених критеријума, норматива и стандарда.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени, чије се способности утврђују. У комисији не може бити подносиоц захтева.

Ако комисија, на одговарајући начин утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места на коме је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се распоређује на друго радно место које одго-

вара његовом знању и способностима, али не ниже од једног степена стручне спреме предвиђене за послове које је обављао. Ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос у складу са законом и овим колективним уговором.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 24.

Непуним радним временом у смислу Закона о раду сматра се радно време краће од пуног радног времена.

3. Прековремени рад

Члан 25.

По писаном налогу послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима више силе (поплава, пожар, земљотрес, олујно невреме), изненадног повећања обима посла, када се започети посао који се мора завршити без прекида не може завршити у току радног времена и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац доноси одлуку о прековременом раду у складу са својим овлашћењима, ако законом није другачије одређено.

4. Распоред радног времена

Члан 26.

Радна недеља код послодавца траје пет радних дана.

Запослени код послодавца раде једнократно.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Члан 27.

Изузетно од члана 26. став 1. овог колективног уговора, послодавац, када организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да у писаној форми обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре почетка радова, или у краћем року уз сагласност запосленог.

5. Прерасподела радног времена

Члан 28.

Прерасподела радног времена врши се у случајевима, на начин и под условима утврђеним законом.

У случају прерасподеле радног времена радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси послодавац, ако законом није друкчије одређено.

7. Ноћни рад

Члан 29.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писмену сагласност.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу права запосленог.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 30.

Запослени, који ради најмање 6 часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени за којег је одређен рад дужи од пуног радног времена, не краћи од десет часова дневно, а у складу са чланом 25. овог колективног уговора, има право на одмор у трајању од 45 минута, од којих 15 минута може да користи у осмом сату радног времена, или у наставку времена за дневни одмор из става 1. овог члана.

Одмор у току дневног рада запослени не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 31.

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

Одлуку о распореду коришћења дневног одмора доноси послодавац.

2. Дневни одмор**Члан 32.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова, у оквиру 24 часа.

3. Недељни одмор**Члан 33.**

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

4. Годишњи одмор**а) Стицање права на годишњи одмор****Члан 34.**

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени, који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад (време боловања) у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

б) Дужина годишњег одмора**Члан 35.**

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се овим колективним уговором, у складу са законом.

Члан 36.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум из члана 35. став 1. овог колективног уговора кумулативно увећава:

1. по основу сложености послова односно радног места, за послове односно радна места за које се тражи:

- а. висока школска спрема 5 радних дана
- б. виша школска спрема 4 радна дана
- в. средња школска спрема 3 радна дана
- г. нижа школска спрема 2 радна дана

2. по основу услова рада на радном месту, 2 радна дана

3. по основу стажа осигурања, за сваких навршених 10 година стажа осигурања 1 радни дан

4. инвалиду рада и војном инвалиду 2 радна дана

5. Самохраном родитељу са дететом до 14 година старости и родитељу који има троје и више деце до 14 година старости 2 радна дана

6. Родитељу који се стара о детету оштећеном церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелом од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, а ради са пуним радним временом код послодавца 6 радних дана

Годишњи одмор запосленог по основама од тачке 1. до тачке 5. овог члана не може бити дужи од 30 радних дана за календарску годину.

Члан 37.

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

Празници, који су нерадни дани у складу са законом (државни празници, породични верски празник), одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено онеспособљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

в) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 38.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 36. овог уговора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

г) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 39.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од

најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак, најдоцније до 30. јуна наредне године.

д) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 40.

У зависности од потреба посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

ђ) Накнада зараде

Члан 41.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 42.

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду

зараде, у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака 7 радних дана;
2. порођаја супруге запосленог 7 радних дана;
3. теже болести члана уже породице 7 радних дана;
4. одласка на одслужење војног рока 3 радна дана;
5. потребе пресељења запосленог 3 радна дана;
6. полагања стручног испита 3 радна дана;
7. полагања специјалистичког испита 3 радна дана;
8. учешћа на радним и спортским такмичењима 3 радна дана.

Поред права из става 1. овог члана запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду зараде, у појединачном трајању и на:

1. пет радних дана због смрти члана уже породице,
2. два радна дана због смрти члана уже породице брачног друга;
3. два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
4. пет радних дана у циљу заштите и отклањања штетних последица проузрокованих невременом, поплавом, пожаром или елементарним непогодама;

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници, рођена браћа, сестре, родитељ, старатељи и усвојилац.

Тежом болешћу, у смислу овог колективног уговора сматра се болест која по медицинским критеријумима захтева неопходну негу.

6. Неплаћено одсуство

Члан 43.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

1. неговања оболелог члана уже породице запосленог 5 радних дана;
2. смрти сродника који не спадају у чланове уже породице запосленог 2 радна дана;
3. учествовања у такмичењима спортских клубова и културно-уметничких организација и друштава 5 радних дана

Послодавац може запосленом на његов захтев да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималној дужини до 12 месеци када то не ремети процес рада код послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 2. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 44.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је закључен уговор о пословној сарадњи, а најдуже годину дана;
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

Одлуку о мировању радног односа доноси послодавац, у складу са законом.

Запослени има право и обавезу да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана престанка мировања радног односа из става 1. овог члана.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 45.

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

Послодавац је дужан да донесе Правилник о техничким мерама заштите на раду у свему у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Послодавац је дужан да обезбеди потребне услове за заштиту на раду у складу са законом и прописаним мерама и нормативима заштите на раду, а запослени је дужан да се придржава мера заштите на раду ради заштите свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених и других лица.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са свим опасностима радног места по живот или здравље, са правима и обавезама у вези са заштитом на раду и условима рада, а запослени има право и дужност да се пре распоређивања на радно место упозна с прописаним мерама заштите на раду у вези са пословима које треба да обавља, као и с организовањем и спровођењем заштите на раду.

Запослени има право да одбије да ради ако му објективно прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду. У том случају послодавац је дужан да одмах предузме мере за отклањање непосредне опасности по живот, односно здравље запосленог.

Члан 46.

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

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

2. Заштита материнства

Члан 47.

Заштита материнства спроводиће се у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који су утврђени Законом о раду.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 48.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, на начин и у времену утврђеном законом.

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

Члан 49.

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породилског одсуства.

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

Члан 50.

Отац детета може да користи породилско одсуство до навршена три месеца од дана рођења детета у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право на одсуство ради неге детета у складу са законом.

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

Члан 51.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 52. став 1. овог колективног уговора.

4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 52.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

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

Члан 53.

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

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојитељ, хранитељ, односно старатељ, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 54.

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

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

Члан 55.

Права из члана 54. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 56.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не напуни три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако законом, овим колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Права из овог члана има и усвојитељ, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 57.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 47. овог уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, а у складу са законом.

Члан 58.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом коју одбије да прихвати посао у смислу члана 57. овог уговора.

Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 57. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 59.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послода-

вацу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

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

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 60.

Запослени има право на зараду у складу са законом, овим колективним уговором 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.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај, исхрану и боравак на терену.

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 61.

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

- основне зараде,
- радног учинка и
- увећане зараде.

а) Основна зарада

Члан 62.

Основна зарада за послове које запослени обавља утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла, за пуно радно време.

Члан 63.

Коефицијент за обрачун зарада запослених утврђује се у оквиру групе послова за рад једнаке вредности који подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност и то:

Група посл.	Опис послова	Стручна спрема	Коеф.ст спреме	сложеност	одговорност	укупно
I	Најједноставнији послови	НК	1,00	0,00-0,20	0,00-0,20	1,00-1,40
II	Послови ниже стручне спреме као што су послови одржавање хигијене пословних објеката, помоћни послови фигураната, курирски послови, послови телефониште, дактилографски послови и други сродни послови	НСС	1,20	0,10-0,40	0,10-0,30	1,40-1,90
III	Средње сложени послови КВ радника као што су одржавање објеката, возачи и други слични послови	КВ	1,50	0,20-0,30	0,20-0,50	1,90-2,30
IV	Сложени послови средње стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада као што су: платни промет, благајнички и обрачунски послови за евиденцију наплате, референте за надзор у обављању комуналних делатности, сарадња са месним заједницама, референти за послове урбанизма и геодезије и други сродни послови.	ССС	1,60	0,30-0,50	0,30-0,50	2,20-2,60
V	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша школска спрема за које је потребно организационо стручно и оперативно вођење процеса рада, сложености послова на припреми, праћењу и анализи као што су: јавне набавке, заштита на раду, послови ликвидатора, евиденција тех.документације, специјализовани послови надзора и контроле, организовање геодет.послова, послови референта за радне односе и др.	ВШС	2,00	0,30-0,60	0,40-0,60	2,70-3,20

VI	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, вршење стручног надзора, сложени послови у области правне и економско-финансијске делатности, сложени послови за област урбанизма и просторног планирања, пројектовање, путне привреде, водопривреде, геодезије и други сродни послови као и најсложенији послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођење одељењима, службама и секторима, у оквиру јединственог процеса рада у предузећу.	BCC	2,50	0,50-1,40	0,50-1,30	3,50-5,20
----	--	-----	------	-----------	-----------	-----------

Члан 64.

Коефицијент радног места садржи сложеност послова, одговорност и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима и дефинише се уговором о раду за свако радно место посебно.

Уговорени коефицијент не може бити мањи ни већи од укупног коефицијента дефинисаног групом послова којој радно место припада.

Члан 65.

Износ средстава за исплату зарада запослених утврђује се полазећи од финансијских услова одређених годишњим Програмом пословања.

б) Резултати рада-радни учинак**Члан 66.**

Резултати рада утврђују се на основу оцене квалитета и квантитета обављеног рада запосленог, односу према раду и технолошкој дисциплини.

На основу квалитета и квантитета извршеног рада, основна зарада може да се увећа највише до 10%, односно умањи највише до 10%.

Оцену радног доприноса из става 1. овог члана доноси директор, на предлог руководиоца сектора.

в) Увећана зарада (додатак на зараду)**Члан 67.**

Зарада запосленог увећава се:

1. за рад на дан државног празника или верског празника који је нерадни дан, у висини 110 % од основице,

2. за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности коефицијента радног места, у висини 26% од основице,

3. за прековремени рад у висини 26% од основице.

4. зарада запосленог увећава се по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца за 0,4% од основице.

5. по основу радног искуства стеченог на основу времена проведеног у радном односу код другог послодавца за 0,4% од основице.

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

2. Минимална зарада

Члан 68.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначаје са пуним радним временом у складу са законом.

3. Накнада зараде

Члан 69.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходних дванаест месеци за време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 70.

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

1) у висини 80% просечне зараде у предходних дванаест месеци у којима је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.

2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којима је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 71.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у предходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде у предходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде за време прекида рада

ради присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа струковне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката, уколико запосленом не припада надокнада од тих органа и организација.

4. Рок за исплату зараде

Члан 74.

Зарада се исплаћује најкасније до 30-ог у месецу за претходни месец, осим у случајевима када се мерама и прописима државних органа измене рокови за исплату зарада.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција.

Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде, достави обрачун под условима, на начин и у времену прописаним Законом о раду.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, у случајевима, на начин и у роковима прописаним Законом о раду.

Члан 76.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи: податке прописане правилником о садржини обрачунате зараде, односно накнаде зараде и Законом о раду.

6. Накнада трошкова

а) Долазак на рад и повратак са рада

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова за свакодневни долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, на релацији на којој запослени путује.

Запослени који има трошкове превоза подноси захтев послодавцу за накнаду истих и у прилогу захтева доставља копију личне карте из које се види адреса становања.

Послодавац може обезбедити накнаду трошкова превоза из става 1. овог члана за волонтере и за раднике на привременим и повременим пословима.

Трошкови превоза обрачунавају се за удаљеност преко 2км од адресе у месту становања до радног места.

б) Службено путовање

Члан 78.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Члан 79.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, (осим у хотелу лукс категорије) превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова превоза на службеном путовању признаје се:

1. у целости према приложеним рачунима превозника, за стварно извршен превоз до одредишта и натраг;

2. 10% од вредности цене литра БМБ по километру удаљености од места поласка до места одредишта (дужина пређеног пута, утврђена у даљиномерима или у ауто-карти, и одобрена од послодавца), ако запослени по одобрењу послодавца користи сопствено возило;

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 80.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

1. за више од 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница,

2. за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 81.

Службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Члан 82.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за месечну исхрану у току рада у висини од 10% просечне месечне зараде по за-

посленом у граду Краљеву, у децембру претходне године.

2. по основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана: у висини од просечне месечне зараде остварене у граду Краљеву у децембру претходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Регрес из претходног става исплаћује се месечно.

7. Друга примања

Члан 83.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) накнаду стварних трошкова погребних услуга и опреме, а највише до висине неопорезивог износа у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

2) накнаду штете због повреде на раду или професионалне болести, у складу са законом.

3) послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленим који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код послодавца. Забрањено је коришћење лиценце за послове који представљају сукоб интереса у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

Послодавац може обезбедити поклон за Нову годину и Божић деци запослених, старости до 12 година навршених у години претходној у односу на годину за коју се поклони обезбеђују, у укупној вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може обезбедити запосленим припадницама женског пола, поклон за

Дан жена-8.март, у вредности до неопорезивног износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 84.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини од 3 просечне остварене зараде у претходна 3 месеца пре момента исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

8. Осигурање запослених

Члан 85.

Послодавац може осигурати све запослене од повреде, смрти услед повреде и смрти услед болести у току 24 часа, у складу са законом. Висина премије одређује се одлуком послодавца за сваку календарску годину у зависности од расположивих финансијских средстава.

9. Солидарна помоћ

Члан 86.

Послодавац запосленом може обезбедити једнократну новчану помоћ у току једне календарске године у висини до неопорезивног износа који је предвиђен законом:

1. за случај дуже и теже болести или повреде на раду,
2. за случај трошкова лечења запосленог у земљи или иностранству,
3. за случај штете од елементарних непогода, поплаве, пожара, временске непогоде, земљотреса,
4. за случај куповине лекова, медицинске опреме и помагала за запосленог или члана његове уже породице које је по закону дужан да издржава;
5. за случај смрти члана уже породице;
6. за случај здравствене рехабилитације радника;
7. за случај наступања теже инвалидности.

10. Јубиларна награда

Члан 87.

Послодавац запосленом обезбеђује јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца, и то:

1. за 10 непрекидних година рада у висини једне просечне зараде које је запослени остварио у претходна три месеца или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог;
2. за 20 непрекидних година рада у висини две просечне зараде које је запослени остварио у претходна три месеца или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог;
3. за 30 непрекидних година рада у висини три просечне зараде које је запослени остварио у претходна три месеца или просечне зараде предузећа остварене у последња три месеца, у зависности шта је повољније за запосленог.

Одлуку о исплати солидарне помоћи и јубиларне награде из става 1.овог члана доноси директор.

Члан 88.

Послодавац, може уз исплату месечне зараде запосленима, преко синдикалне организације у коју је запослени учлањен, да обезбеди средства у износу од 1% од масе средстава исплаћених на име њихове зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Ова средства су наменска, преносе се сваког месеца Организацији синдиката и користе се према програму и критеријумима Извршног одбора синдиката.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 89.

Уговором о раду могу бити утврђени услови које запослени не може обављати без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији града Краљева.

Члан 90.

Ако запослени прекрши одредбу члана 95. овог колективног уговора чини тежу повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код послодавца.

У случају из става 1. овог члана послодавац може захтевати и накнаду штете која се утврђује у складу са законом и овим колективним уговором.

Уговором о раду који закључују послодавац и запослени може се предвидети и уговорити забрана конкуренције као и накнада штете из предходног члана по престанку радног односа запосленог, у року који не може да буде дужи од једне године по престанку радног односа.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 91.

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

Постојање штете, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује посебна комисија, коју образује послодавац и која је дужна да поступи у року од 15 дана од добијања решења и доноси предлог о висини штете.

Коначну одлуку о висини штете доноси директор у писаној форми, којом се обавезује запослени да надокнади штету и рок за надокнаду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама предходног става овог члана, поднеће се тужбени захтев на накнаду штете надлежном суду.

Члан 92.

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

Члан 93.

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

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана, запослени подноси послодавцу у писаном облику, у коме назначује штету коју је претрпео, износ штете и предлог начина њене накнаде.

Запослени и послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана, начину и року њене исплате.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 94.

Радни однос престаје у следећим случајевима:

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

Члан 95.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка радног односа, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 96.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 97.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, достављањем отказа уговора о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 98.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани

разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду;

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

1. неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;

2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду.

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

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;

2. неоправдано закашњење на посао или ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;

3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;

4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом;

6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

7. фалсификовање новчаних и других докумената;

8. изазивање нереда и учествовање у туци у просторијама послодавца;

9. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

10. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

11. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

12. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

13. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 11. и 12. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу Закона о раду.

Члан 99.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 98. става 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисци-

плине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 101. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 100.

Послодавац може запосленом из члана 98. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 99. овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примерним роком за побољшање рада, а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 101.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 98. став 2 и 3. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 102.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 99. став 5. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 103.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 101. овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се;

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5. деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

Члан 104.

Отказ уговора о раду из члана 98. став 1 тачка 1. и става 2. и 3. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 98. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 105.

Послодавац је дужан да запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања, која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 106.

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

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

Члан 107.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 108.

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу члана 98. тачка 1. овог колективног уговора, зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана, а најдуже 30 дана (у даљем тексту: отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања.

Трајање отказног рока је 10 дана ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања, 20 дана ако је навршио преко 10, а до 20 година стажа осигурања, месец дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања. Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, без накнаде зараде.

8. Удаљење запосленог са рада**Члан 111.****Члан 109.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 101. став 1. овог колективног уговора.

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

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 98. став 2. и 3. овог колективног уговора.

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

Члан 110.

За време привременог удаљења са рада у смислу Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 109. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 110. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 98. став 2. и 3. овог колективног уговора.

9. Вишак запослених**Члан 112.**

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених када утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10 запослених на неодређено време. Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније 30 дана пре утврђивања разлога и сачињавања програма, пружи синдикату одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намеравање прекиде радног односа, с бројем и категоријом радника који ће бити обухваћени тим програмом, као и рок у коме намерава да изврши прекид радног односа.

Члан 113.

Послодавац је дужан да програм достави репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније седам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да послодавцу достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

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

Члан 114.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 98. став 5. тачка 1. овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висину отпремнине утврђују програмом из члана 113. овог колективног уговора међусобним усаглашавањем оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 115.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених код послодавца одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Члан 116.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, оба-

веза и одговорности, са образложењем и по-уком о правном леку, осим у случају да одбије понуду послодавца за закључивање анекса уговора о раду у року који одреди послодавац.

1. Заштита појединачних права

Члан 117.

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно у складу са одредбама Закона о раду, Закона о мирном решавању радних спорова и овог колективног уговора.

Члан 118.

Против решења, којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду права.

XII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Заштита на раду

Члан 119.

Запослени имају право на техничка, хемијска и друга средства заштите на раду у складу са Правилником о мерама заштите на раду.

XIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 120.**

Запосленима се јемчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар. Начин синдикалног организовања, поступак учлањавања у синдикат и друга питања везана за организацију и рад синдиката уређени су Законом о раду, статутом и другим актима синдиката.

Члан 121.

Послодавац је обавезан да обавештава синдикат о битним економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 122.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Основица за синдикалну чланарину јесте утврђена зарада запосленог после одбитка свих пореза и доприноса.

Члан 123.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са законом и овим

колективним уговором и да му обезбеди услове за рад у просторијама послодавца, коришћење техничких средстава и потребан материјал, огласни простор, обрачун и наплату чланарине, израду завршног рачуна синдиката, као и трошкове путовања представника синдиката на седнице, састанке и конгресе ван места рада и боравка.

Организација синдиката своје функције врши на начин којим не ремети редовно функционисање и пословање послодавца, као и радну дисциплину.

Члан 124.

Председник Извршног одбора синдиката за обављање редовне синдикалне функције има право на плаћених 8 часова рада месечно.

Неискоришћени часови из претходног става овог члана не могу се преносити у наредни месец.

Члан 125.

Синдикални представници овлашћени за колективно преговарање, имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Члан 126.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл.124. и чл.125. овог колективног уговора има право на накнаду зараде најмање у висини основне зараде у

складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Накнаду зараде из става 1. овог члана плаћа послодавац.

XIV ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 127.

Представници синдиката који учествују у преговарању и закључивању колективног уговора, морају да имају овлашћење своје основне синдикалне организације.

Члан 128.

Овај колективни уговор закључује се на период од три године.

По истеку овог рока колективни уговор престаје да важи ако се учесници другачије не договоре, најкасније 30 дана пре истека важења.

Члан 129.

Сваки учесник у закључивању колективног уговора може поднети писани отказ колективног уговора.

У случају отказа овај уговор се примењује 6 (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 130.

Сваки учесник овог уговора може да предложи поступак за измене и допуне овог

уговора на начин и по поступку како је и закључен.

XV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 131.

За праћење и примену овог уговора, као и решавање спорних питања надлежно је Арбитражно веће, које образују учесници колективног уговарања у року од 15 дана од дана настајања спора.

Сваки учесник даје по једног члана, а одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 132.

Уговор је закључен када га потпишу градоначелник града Краљево, у име оснивача, директор ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“, у име послодавца и председник Извршног одбора синдиката код послодавца, у име репрезентативног синдиката.

Члан 133.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор који је закључен дан 21. марта 2014. године са свим његовим изменама и допунама.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе до тада закључени уговори о раду, а нови уговори о раду у складу са овим колективним уговором морају бити закључени са запосленима најкасније 30 дана по ступању на снагу овог колективног уговора.

Градоначелник града Краљева

I Број: 227/15

Дана: 28. јануара 2015. године

Репрезентативни синдикат,
Синдикална организација
запослених у Дирекцији за
планирање и изградњу „Краљево“,
председник ИО синдиката
Љиљана Кордић, с.р.

Оснивач
град Краљево,
градоначелник
Томислав Илић, с.р.

Послодавац
ЈП Дирекција за планирање
и изградњу „Краљево“,
директор
Ненад Нерић, с.р.

15.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), репрезентативни синдикати Синдикална организација Савеза самосталних синдиката ЈКП „Чистоћа“ и Уједињени грански синдикат „Независност“ ЈКП „Чистоћа“, директор ЈКП „Чистоћа“ Краљево и градоначелник града Краљева, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЧИСТОЋА“ КРАЉЕВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Чистоћа“ Краљево и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Члан 134.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Скупштина града Краљева.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Чистоћа“ Краљево.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

На права обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором примењују се одредбе закона и других прописа.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором предузећа.

II РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене законом и

Правилником о организацији и систематизацији послова.

2. Приправници

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Директор одлучује о потреби заснивања радног односа.

Радни однос се заснива уговором о раду, који закључују запослени и директор или запослени кога он овласти и сматра се закљученим када га уговорне стране потпишу.

Члан 5.

Зависно од потребе процеса рада, односно потреба за запосленим код послодавца, радни однос се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним, односно скраћеним радним временом, што се одређује уговором о раду у складу са законом и општим актима послодавца.

Послодавац је дужан да обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом у року од пет радних дана од дана настале потребе, истицањем обавештења на огласној табли предузећа, а синдикат о пословима са непуним радним временом достављањем писаног обавештења.

Члан 6.

Уговором о раду може да се у складу са законом уговори пробни рад у трајању до 6 месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, обе уговорне стране могу откарати уговор о раду са отказним роком од најмање 5 радних дана.

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, ако испуњава услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговором о раду утврђују се зарада и друга права из радног односа за време приправничког стажа.

Члан 8.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

- за приправнике са IV степеном стручне спреме - 6 месеци;
- за приправнике са VI степеном стручне спреме - 9 месеци;
- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 3. овог члана, уређује се уговором о раду.

Члан 9.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од 3 члана коју именује директор.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору.

Члан 10.

На предлог руководиоца радне јединице, односно службе у којој се приправник оспособљава, директор може да одлучи да приправник није дужан да полаже стручни испит, с обзиром да је у току приправничког стажа оспособљен за самосталан рад.

Ова могућност мора да буде предходно утврђена у уговору о раду који приправник закључује са директором.

III ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

У случају потреба процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао, за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме коју су утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Члан 12.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима утврђеним Законом.

Члан 13.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца под условима утврђеним Законом.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, које не може да траје краће од 36 часова недељно у следећим случајевима:

1. када се знатно смањи укупан обим послова предузећа;
2. када се процени да се исти резултати могу постићи и са краћим радним временом;
3. у другим оправданим случајевима.

Одлуку о увођењу краћег радног времена у смислу овог члана доноси директор предузећа.

Члан 15.

Скраћено радно време износи 35 часова недељно за запослене који обављају:

– нарочито тешке напорне и за здравље штетне послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 16.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 17.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са Законом.

2. Годишњи одмор**Члан 18.**

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

1. Дужине стажа осигурања:

- за сваких навршених 5 година
1 радни дан

2. Услови рада:

- рад у отежаним условима (бука, вибрације, осветљење, влага и др.) 5 радних дана
- рад ноћу 1 радни дан
- рад суботом и недељом 1 радни дан

3. Сложеност послова:

- за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 5 радних дана
- за послове за које је предвиђен VI и V степен стручне спреме 4 радна дана
- за послове за које је предвиђен IV и III степен стручне спреме 3 радна дана
- за послове за које је предвиђен II и I степен стручне спреме 2 радна дана

4. Здравственог и социјалног стања:

- инвалиду рада 3 радна дана
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психичком развоју 2 радна дана
- запосленом самохраном родитељу детета до 14 година живота 2 радна дана.

Члан 19.

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из члана 18. овог колективног уговора не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Годишњи одмор запосленима који раде скраћено радно време из члана 15. овог уговора не може бити дужи од 35 радних дана.

Члан 20.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор, према Плану коришћења

годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководиоца.

Одлуку о коришћењу годишњег одмора доноси директор предузећа.

3. Одсуство уз накнаду зараде - плаћено одсуство**Члан 21.**

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању највише 7 радних дана у календарској години у случају:

- склапања брака 5 радних дана
- порођаја супруге 5 радних дана
- рођење унучета 1 радни дан
- теже болести члана уже породице 5 радних дана
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
- одласка запосленог на редовно одслужење војног рока 2 радна дана
- селидбе запосленог 3 радна дана
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана
- учествовања на радно-производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења најмање 2 радна дана
- полагање стручног или другог испита (укупно шест радних дана у току календарске године) 1 радни дан

- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана

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

- 5 радних дана због смрти члана уже породице;
- 2 узастопна радна дана рачунајући и дан добровољног давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 4. и става 2. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, ро-

дитељи, усвојиоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одлуку о плаћеном одсуству доноси директор.

4. Одсуство без накнаде зараде - неплаћено одсуство

Члан 22.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговање болесног члана уже породице из члана 20. овог колективног уговора - 5 радних дана;

- смрти сродника који нису наведени у члана 20. овог колективног уговора - 2 радна дана.

Директор може запосленом на његов захтев одобрити коришћење неплаћеног одсуства до 12 месеци, под условом да се тиме не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. и 2. овог члана, права и обавезе запосленог мирују.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 23.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 24.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене

услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, колективног уговора и уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу колективног уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 26.

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

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

Основна зарада

Члан 27.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником о органи-

зацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума

којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана утврђује се као производ вредности часа, времена проведеног на раду и коефицијента за поједине послове, који су дати у табеларном прегледу који је саставни део колективног уговора.

ГРУПА ПОСЛОВА ПО КОЛЕ. УГОВОРУ	ГРУПА ПО СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ	РЕД. БР.	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	КОЕФИЦИЈЕНТ
1	2	3	4	5
I	I	01.	КАФЕ КУВАРИЦА	1,30
II	I	01.	ХИГИЈЕНИЧАР НА ГРОБЉУ	1,30
	I	02.	Х И Г И Ј Е Н И Ч А Р	1,40
	I	03.	ЧИСТАЧ ЈАВНО ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,50
	I	04.	РАДНИК НА ОДРЖ.ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,50
	I	05.	РАДНИК НА ПРОИЗВ.БИЉ.МАТЕРИЈАЛА I ГРУПЕ	1,50
	I	06.	РАДНИК – ХИГИЈЕНИЧАР I ГРУПЕ	1,50
III	I	01.	ЧУВАР ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА	1,56
	I	02.	РАДНИК НА ИЗНОШЕЊУ СМЕЋА I ГРУПЕ	1,70
	I	03.	ПЕРАЧ ЈАВНО ПРОМЕТ.ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,70
	I	04.	РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. I ГРУПЕ	1,70
	II	05.	РАДНИК НА ОДРЖ.ЗЕЛЕН.ПОВ. II ГРУПЕ	1,75
	II	06.	РАДНИК НА ПРОИЗВ.БИЉ.МАТЕРИЈАЛА II ГРУПЕ	1,75
	II	07.	ЧИСТАЧ ЈАВНО ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ	1,75
	II	08.	РАДНИК НА ОДРЖ.КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ	1,75
	II	09.	РАДНИК НА ИЗНОШ.СМЕЋА II ГРУПЕ	1,90
	II	10.	РАДНИК НА ДЕПОНИЈИ	1,90
	II	11.	ПЕРАЧ ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ	1,90
	II	12.	РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. II ГРУПЕ	1,90
	II	13.	РУКОВОДИЛАЦ РАДНИХ МАШИНА ПК	1,90
	II	14.	ЛОЖАЧ ТОПЛОВОДНОГ КОТЛА	1,90
	II	15.	РАДНИК ХИГИЈЕНИЧАР II ГРУПЕ	1,90
	I/II	16.	ПОМОЋНИ ГРАЂЕВИНСКИ РАДНИК	190
	II	17.	ПОМОЋНИ РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДДД	1,90
	I/II	18.	РАДНИК НА ОБЕЗБЕЂЕЊУ	1,90
	I/II	19.	Ч У В А Р	1,90
IV	III	01.	К У Р И Р	2,15
	III	02.	Е В И Д Е Н Т И Ч А Р	2,05
	III	03.	ПОМОЋНИК МАГАЦИОНЕРА	2,10
	II/III	04.	А Р Х И В А Р	2,15
	II/III	05.	СЕКАЧ – МОТОРИСТА	2,10
	III	06.	РАДНИК НА ПРЕСИ ЗА БАЛИРАЊЕ	2,10
	III	07.	РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉ.МАТЕРИЈАЛА КВ	2,10
	III	08.	ДОМАР	2,10
	III	09.	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА КВ	2,10
	III	10.	СТОЛАР – ФАРБАР	2,10
	II/III	11.	ЗИДАР ПК	2,10

1	2	3	4	5
	III	12.	ЗИДАР КВ	2,20
	III	13.	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА КВ	2,20
	III	14.	ВОЗАЧ	2,20
	III	15.	АУТОЛИМАР КВ	2,20
	III	16.	ВАРИЛАЦ – ЗАВАРИВАЧ КВ	2,20
	III	17.	ПЕРАЧ ПОДМАЗИВАЧ ВОЗИЛА КВ	2,20
	III	18.	ВОЗАЧ АУТОЧИСТИЛИЦЕ КВ	2,30
	II/III	19.	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА НА ДЕПОНИЈИ	2,30
	III	20.	ВОЗАЧ ПОГРЕБНОГ ВОЗИЛА	2,30
	III	21.	АУТОМЕХАНИЧАР КВ	2,30
	III	22.	АУТОЕЛЕКТРИЧАР КВ	2,30
	III/IV	23.	РЕФЕРЕНТ НАПЛАТЕ	2,20
	III	24.	ВОЗАЧ СПЕЦИЈАЛНОГ ВОЗИЛА	2,20
V	IV	01.	РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	2,10
	III/IV	02.	РЕФЕРЕНТ АДМИНИСТРАТИВНИХ ПОСЛОВА	2,25
	IV	03.	АДМИНИСТРАТИВНИ РАДНИК	2,15
	IV	04.	КАРТОТЕКАР – МАГАЦИОНЕР	2,15
	IV	05.	МАГАЦИОНЕР ЕКОНОМ	2,15
	III/IV	06.	ПРОДАВАЦ	2,15
	III/IV	07.	ПОСЛОВОЋА ПРОДАВНИЦЕ	2,30
	IV	08.	РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДД	2,20
	IV	09.	РЕФЕРЕНТ КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ	2,20
	III, IV	10.	РЕФЕРЕНТ ЗА НАПЛАТУ НА ШАЛТЕРУ	2,20
	IV	11.	МАТЕРИЈАЛНИ КЊИГОВОЋА	2,25
	IV	12.	РОБНИ КЊИГОВОЋА	2,25
	IV	13.	КЊИГОВОЋА ПРОИЗВОДЊЕ	2,25
	IV	14.	КЊИГОВОЋА КУПАЦА ЗА ФИЗИЧКА ЛИЦА	2,25
	IV	15.	КЊИГОВОЋА КУПАЦА ЗА ПРЕДУЗЕТНИКЕ	2,25
	IV	16.	КЊИГОВОЋА КУПАЦА ЗА ПРИВРЕДНА ДРУШТВА	2,25
	IV	17.	КЊИГОВОЋА ДОБАВЉАЧА	2,25
	IV	18.	ОБРАЧУНСКИ РАДНИК	2,25
	IV	19.	БЛАГАЈНИК У ПАРКИНГ СЕРВИСУ	2,20
	IV	20.	ФАКТУРИСТА - КАЛКУЛАНТ	2,25
	IV	21.	КОНТИСТА УЛАЗНИХ ФАКТУРА И ИЗВ. ПАРКИНГА	2,25
	IV	22.	РЕФЕРЕНТ ЗА НАПЛАТУ ПОТРАЖИВАЊА	2,30
	IV	23.	РЕФЕРЕНТ ОСИГУРАЊА ИМОВИНЕ И ЛИЦА	2,25
	IV	24.	РЕФЕРЕНТ КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ У УШЋУ	2,25
	IV	25.	АДМИНИСТРАТИВНИ РАДНИК У УШЋУ	2,15
	IV	26.	БЛАГАЈНИК ГЛАВНЕ БЛАГАЈНЕ	2,35
	III, IV	27.	ИНКАСАНТ НА ТЕРЕНУ ЗА РАД СА ФИЗ.ЛИЦИМА	2,30
	III, IV	28.	ИНКАСАНТ НА ТЕРЕНУ ЗА РАД СА ПРАВ. ЛИЦИМА	2,20
	IV	29.	КОМЕРЦИЈАЛИСТА	2,40
	IV	30.	МАГАЦИОНЕР	2,40
	IV	31.	САОБРАЋАЈНИ РЕФЕРЕНТ	2,30

VI	IV	01.	ДИСПЕЧЕР У СЛУЖБИ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	2,35
	IV	02.	КОНТРОЛОР У СЛУЖБИ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	2,30
	IV	03.	РЕФ. НАБ.И ПРОД. ЗА МАЛ.ПРОД. ОБЈЕКТЕ	2,40
	V	04.	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА ВК	2,60
	V	05.	АУТОМЕХАНИЧАР ВК	2,60
	V	06.	АУТОЕЛЕКТРИЧАР ВК	2,60
	V	07.	ОРГАНИЗАТОР РАДА-ИНСТАЛАТЕР ГРЕЈАЊА	2,60
	V	08.	ЗАВАРИВАЧ	2,60
	IV	09.	ПОСЛОВОЋА СЛУЖБЕ ИЗНОШЕЊА СМЕЋА	2,70
	IV	10.	ПОСЛОВОЋА СЛУЖБЕ ОДРЖ.ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА	2,70
	IV	11.	ПОСЛОВОЋА НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖАВАЊУ	2,70
	IV	12.	ПОСЛОВОЋА ОДРЖАВАЊА ЈАВНО ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА	2,70
	IV	13.	ПОСЛОВОЋА ПРОИЗВОДЊЕ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	2,70
	V	14.	ПОСЛОВОЋА РАДИОНИЦЕ	2,80
	IV	15.	ПОСЛОВОЋА ХИГИЈЕНИЧАРСКЕ СЛУЖБЕ	2,70
VII	VI	01.	ЛИКВИДАТОР	2,70
	IV/VI	02.	ГЛАВНИ КОНТИСТА	2,60
	VI	03.	РЕФЕРЕНТ ЗА ПРАЋЕЊЕ ПЛАНА ЈАВНИХ НАБАВКИ	2,80
	VI	04.	РЕФЕРЕНТ ЗА БЗР,ППЗ И ОБЕЗБЕЂЕЊЕ	3,00
	VI	05.	ФИНАНСИЈСКИ РЕФЕРЕНТ-ЛИКВИДАТОР	3,00
	IV/VI	06.	ШЕФ КЊИГОВОДСТВА	3,20
	V	07.	ШЕФ СЛУЖБЕ „РАДИОНИЦА“	3,20
	VI	08.	ШЕФ СЛУЖБЕ НАПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА	3,20
	IV/VI	09.	ШЕФ СЛУЖБЕ МАЛОПРОДАЈЕ	3,20
	IV/VI	10.	ШЕФ ОДРЖАВАЊА ЈАВ.ЗЕЛ.ПОВ. И ПРОИЗВОДЊЕ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	3,20
	IV/VI	11.	ШЕФ ИЗНОШ.СМЕЋА И ОДРЖ.ЈАВНО- ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА	3,20
VIII	VI/ VII	01.	РЕФЕРЕНТ ОПШТИХ ПОСЛОВА	3,30
	VII	02.	ИНЖЕЊЕР ЗА ПРОЈЕК.ПОДИЗ.И ОДРЖ.ЗЕЛ.ПОВРШ. КАО И ПРОИЗВОД. БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	3,50
	VI/VII	03.	ИТ АДМИНИСТРАТОР	3,70
	VII	04.	САМОСТАЛНИ СТРУЧ.САРАД.ЗА КОМ.ХИГИ.ЕКОЛОГИЈУ И ИНВЕСТИЦИЈЕ	3,70
	VII	05.	ПРАВНИ РЕФЕРЕНТ	3,80
	VII	06.	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК – ВЕТЕРИНАР	3,70
	VI/VII	07.	САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ ЗА ЕКОЛОГИЈУ	3,70
	VII	08.	СЛУЖБЕНИК ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ	3,80
	VII	09.	САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ МАЛОПРОДАЈЕ	3,80
	VII	10.	ШЕФ КОМЕРЦИЈАЛНЕ СЛУЖБЕ	3,90
	VII	11.	ШЕФ ФИНАНСИЈСКЕ СЛУЖБЕ	3,90
	VII	12.	ШЕФ СЛУЖБЕ НА САХРАЊ.ОДРЖ. ГР. И ГРАЂ.РАД.	3,90
	VI/VII	13.	ШЕФ СЛУЖБЕ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	3,50
	VII	14.	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА СЕПАРАЦИЈУ	3,90

	VII	15.	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ	3,90
	VII	16.	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ДЕПОНОВАЊЕ СМЕЋА	3,90
	VII	17.	ШЕФ СЛУЖБЕ БЗР, ОБЕЗБЕЂ. И ЗАЈЕД. ПОСЛОВА	3,90
IX	VII	01.	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ГРАДСКО ЗЕЛЕНИЛО“	4,00
	VII	02.	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ГРАДСКО ГРОБЉЕ“	4,00
	VII	03.	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „КОМУНАЛНА ХИГИЈЕНА“	4,00
	VII	04.	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	4,00
	VII	05.	ФИНАНСИЈСКИ ДИРЕКТОР	4,30
	VII	06.	КОМЕРЦИЈАЛНИ ДИРЕКТОР	4,30
	VII	07.	ПОМОЋНИК ДИРЕКТОРА	4,30
	VII	08.	ТЕХНИЧКИ ДИРЕКТОР	4,50
	VII	09.	ЗАМЕНИК ДИРЕКТОРА	5,00

Члан 28.

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује елементе за обрачун и исплату зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије.

Члан 29.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује у зависности од реализације прихода, расхода и обима уговорених послова чија је реализација у току.

У складу са укупним износом за зараде из става 1. овог члана, послодавац утврђује зараду по радном часу изражену у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима уређеним колективним уговором.

Члан 30.

Зарада директора утврђује се у највишем износу коефицијента 6,00.

Члан 31.

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

Део зараде за радни учинак и право на стимулацију директора**Члан 32.**

Део зараде за радни учинак утврђује се по основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама у складу са следећим критеријумима:

- квалитет и обим обављеног рада;
- благовременост извршавања послова;
- допринос тимском раду;
- радна дисциплина,
- однос према средствима рада и имовини предузећа.

Радни учинак запосленог утврђују се месечно.

По основу радног учинка, зарада може да се увећа, односно умањи највише до 20%.

Одлуку о увећању зараде запосленог доноси директор предузећа, на писмено образложени предлог непосредних руководиоца.

О увећању, односно умањењу зарада руководиоца одлучује директор применом критеријума из става 1. овог члана.

Директор има право на стимулацију у случају када предузеће послује са позитивним резултатима, о чему одлуку доноси Скупштина града

Увећање зараде

Члан 33.

Запослени има право на увећању зараду у висини утврђеној колективним уговором и уговором о раду, и то за:

- за рад на дан празника који је нерадни дан за 110%;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде за 26%;
- за прекоремени рад за 26%;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - минули рад за 0,4%;
- по основу радног искуства стеченог на основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код другог послодавца - за 0,4%;

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и колективним уговором.

Учешће запослених у оствареној добити послодавца

Члан 34.

Послодавац може исплатити запосленима учешће у оствареној добити до 50% дела добити која припада предузећу.

Одлуку о расподели дела добити која припада предузећу из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор предузећа.

Расподела добити се врши уз предходну сагласност оснивача.

Накнада зараде

Члан 35.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у предходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства;
- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;
- војне вежбе;
- одазивања на позив државног органа;
- давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- професионалне рехабилитације запослене особе са инвалидитетом.

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

- у висини 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад,

која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци у следећим случајевима:

- за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде;

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима;

- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;

- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације на основу важећих прописа.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и другим случајевима, у складу са Законом.

Члан 39.

Под просечном зарадом оствареном у предходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, која се састоји од основне зараде, радног учинка, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнаде за исхрану у току рада).

Рокови за исплату зарада

Члан 40.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима и то:

- први део зараде до 10. у месецу за предходни месец;

- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца за предходни месец.

Минимална зарада

Члан 41.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималне зараде, у складу са законом, у случају економског поремећаја у пословању предузећа које је довело до немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави и блокаде рачуна дужим од 60 дана.

Накнада трошкова

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. За долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, а за удаљеност већу од 3 километра;

2. За време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а највише до неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења, осим у хотелу лукс категорије, признају у целини, према приложеном рачуну;

3. За време проведено на службеном путу у иностранству, запослени има право на дневницу и друге трошкове у износима и под условима, утврђеним Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника;

4. За смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде и то: за трошкове смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и ручак, изузев за хотел I категорије (пет звездица), за исхрану у висини дневнице за службени пут у земљи;

5. За месечну исхрану у току рада, за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године;

6. За регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана - у висини просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана у складу са Законом;

7. На име коришћења сопственог путничког возила на службеном путу, најмање у висини од 10% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 43.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- сваких 24 часа, пуна дневница;
- за више од 12 часова, а мање од 24 часа, пуна дневница;

- за више од 8 часова, а мање од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Друга примања

Члан 44.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. Отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа његове зараде у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније;

2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Одлуку по свим исплатама из овог члана доноси директор.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Послодавац може запосленом да обезбеди солидарну помоћ у следећим случајевима:

1. Дуже или теже болести запосленог и чланова уже породице у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа;

2. Ублажавања последица елементарних непогода на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, а највише до две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику;

3. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојиоца у висини половине просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а највише до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Одлуку о свим исплатама из овог члана доноси директор.

Јубиларне награде

Члан 46.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца и то:

- за 10 година рада - једна просечна зарада;
- за 20 година рада - једна и по просечна зарада;
- за 30 година рада - две просечне зараде.

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада остварена код послодавца у месецу који претходи исплати.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор.

Члан 47.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- дечије новогодишње пакетиће до навршених 10 година детета запосленог, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана;
- поклон запосленим женама за Дан жена, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана;

Одлуку о исплатама по свим основима из овог члана доноси директор.

Члан 48.

Послодавац може запосленима одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1. овог члана, послодавац може одобрити под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
- враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Одлуку о исплати зајма доноси Надзорни одбор послодавца, а уговор о исплати зајма потписује директор.

Члан 49.

Послодавац може обезбедити уз исплату месечне зараде запосленима средства у износу од 1% на масу средстава исплаћених на име зарада, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Средства из става 1. овог члана су наменска и преносе се сваког месеца репрезентативним синдикатима и користе према програму синдиката уз сагласност директора.

Члан 50.

Послодавац је дужан, у складу са законом, да запосленог осигура од повреде на раду и професионалних обољења и обољења у вези са радом.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 51.

Уговором о раду са запосленим се може уговорити забрана конкуренције, у складу са законом, за обављање одређених послова на територији града Краљева.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 52.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 53.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је

штета проузрокована послодавцу и одређује комисију за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презима запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 54.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и имена и презимена лица одређених за спровођење поступка.

Члан 55.

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

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 56.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлага директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 57.

Запослени је дужан да по пријему решења из чл. 56. овог колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 58.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети комисија и запослени.

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

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се према критеријумима предвиђеним: програмом решавања вишка запослених, који доноси Надзорни одбор, на предлог директора, односно у случајевима када не постоји обавеза доношења програма, одлуком директора, који се достављају репрезентативним синдикатима, ради давања мишљења.

Запосленима који представљају вишак због технолошких, економских или организационих промена, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати опремнину у висини трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на опремнину.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује опремнина.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 60.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и на начин предвиђен законом и овим колективним уговором.

Отказ од стране послодавца

Члан 61.

Запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца, осим случајева предвиђених законом и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза и то:

1. неблаговремено извршавање послова;
2. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;
3. неовлашћена послуга средстава рада;
4. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње.

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

1. неоправдано изостајање са рада најмање пет радних дана са прекидима у току два-

наест месеци, односно три радна дана са прекидима у току једног месеца;

2. недолично понашање преме осталим запосленима и странкама (свађа, увреда и слично);

3. изазивање нереда или учествовање у тучи;

4. немаран однос према средствима рада, повереној документацији и слично;

5. непријављивање повреде радне обавезе;

6. ако не поштује радну дисциплину прописану другим општим актом послодавца.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, до окончања дисциплинског поступка, ако је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрозио имовину предузећа у износу већем од 20.000,00 динара.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 62.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда није такве природе, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 1 до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини до 20% у трајању до 3 месеца;

3. опомену са најавом отказа.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 63.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок у минималном

трајању од осам дана, а за сваких навршених пет година стажа осигурања још по два дана.

Запослени може у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини од 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Споразумно решавање спорова

Члан 64.

Спорна питања између послодавца и запосленог може решавати арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 65.

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених.

Представник запослених у Надзорном одбору именују се у складу са Статутом предузећа.

Председници репрезентативних синдиката имају право да присуствују седницама Надзорног одбора.

Члан 66.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или приватизације затражи мишљење синдиката.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 67.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди услове за рад у складу са Законом.

Организација синдиката је дужна да обезбеди вршење својих активности на начин којим се не ремети редовно функционисање и пословање послодавца и радна дисциплина.

XV ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 68.

Запослени се обавезују да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођење штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

XVI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 69.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 70.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 71.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 7 чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и три арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 72.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 73.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

**XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ
ОДРЕДБЕ****Члан 74.**

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Члан 75.

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

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључивања новог колектив-

ног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 76.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 77.

Овај уговор се сматра закљученим кад га потпису сви овлашћени представници учесника у његовом закључивању.

Члан 78.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Чистоћа“ Краљево („Службени лист града Краљева“, број 8/2013).

Члан 79.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

Градоначелник града Краљева

I Број: 225/15

Дана: 28. јануара 2015. године

СО Савеза Самосталних
синдиката ЈКП
„Чистоћа“,
председник синдиката
Љубо Рангелов, с.р.

Уједињени грански
синдикат „Независност“
ЈКП „Чистоћа“,
председник
Зоран Јаснић, с.р.

Директор
ЈКП „Чистоћа“ Краљево
Миљана Зиндовић,
дипл. правник, с.р.

Градоначелник
града Краљева
Томислав Илић, с.р.

16.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), градоначелник града Краљева, директор ЈКП „Пијаца“ Краљево и репрезентативни синдикати Синдикат запослених у комунално - стамбеној привреди ЈКП „Пијаца“ Краљево и УГС „Независност“ ЈКП „Пијаца“ Краљево, закључили су дана 28. јануара 2014. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ПИЈАЦА“ КРАЉЕВО****І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Пијаца“ Краљево и међусобни односи учесника овог колективног уговора.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Скупштина града Краљева.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Пијаца“ Краљево.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

На права обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором примењују се одредбе закона и других прописа.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором предузећа.

ІІ РАДНИ ОДНОС**Члан 3.**

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

1. Заснивање радног односа**Члан 4.**

Директор одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Директор одлучује о потреби заснивања радног односа.

Радни однос се заснива уговором о раду, који закључују запослени и директор или запослени кога он овласти и сматра се закљученим када га уговорне стране потпишу.

Члан 5.

Зависно од потребе процеса рада, односно потреба за запосленим код послодавца радни однос се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним, односно скраћеним радним временом, што се одређује уговором о раду у складу са законом и општим актима послодавца.

Послодавац је дужан да обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом у року од пет радних дана од дана настале потребе, истицањем обавештења на огласној табли предузе-

ћа, а синдикат о пословима са непуним радним временом достављањем писаног обавештења.

Члан 6.

Уговором о раду може да се у складу са законом уговори пробни рад у трајању до 6 месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, обе уговорне стране могу откарати уговор о раду са отказним роком од најмање 5 радних дана.

2. Приправници

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, ако испуњава услове предвиђене Правилником о систематизацији послова.

Уговором о раду утврђује се зарада и друга права из радног односа за време приправничког стажа.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

- за приправнике са IV степеном стручне спреме - 6 месеци;
- за приправника са VI степеном стручне спреме - 9 месеци;
- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 3. овог члана, уређује се уговором о раду.

Члан 8.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од 3 члана коју именује директор.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору.

Члан 9.

На предлог руководиоца радне јединице односно службе у којој се приправник оспособљава, директор може да одлучи да приправник није дужан да полаже стручни испит, с обзиром да је у току приправничког стажа оспособљен за самосталан рад.

Ова могућност мора да буде предходно утврђена у уговору о раду који приправник закључује са директором.

Члан 10.

Директор може да одлучи да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, што се утврђује анексом уговора.

III ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

У случају потреба процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао, за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме коју си утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарају-

ће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Члан 12.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима утврђеним законом.

Члан 13.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца под условима утврђеним законом.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Послодавац може да уведе радно време краће од пуног радног времена, које не може да траје краће од 36 часова недељно у следећим случајевима:

1. када се знатно смањи укупан обим послова предузећа;
 2. када се процени да се исти резултати могу постићи и са краћим радним временом;
 3. у другим оправданим случајевима.
- Одлуку о увођењу краћег радног времена у смислу овог члана доноси директор предузећа.

Члан 15.

Скраћено радно време износи 35 часова недељно за запослене који обављају:

– нарочито тешке напорне и за здравље штетне послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 16.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 17.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 18.

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

1. доприноса у раду до 3 (три) радна дана;
2. стручне спреме:
 - за I - II степен стручне спреме
1 радни дан;
 - за III - IV степен стручне спреме
2 радна дана;
 - за V - VI степен стручне спреме
3 радна дана;

- за VII – VIII тепен стручне спреме 4 радна дана;
- 3. рада ноћу 1 радни дан;
- 4. рада суботом и недељом 1 радни дан;
- 5. статуса самохраног родитеља детета до 14 година живота 1 радни дан;
- 6. утврђене инвалидности 2 радна дана;
- 7. стажа осигурања – 1 радни дан за сваким навршених 10 година стажа осигурања;
- 8. запослени преко 30 година радног стажа стичу право на 1 радни дан по основу радног стажа и 1 радни дан по основу доприноса у раду;
- 9. самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има троје и више деце до 15 година живота, дужина годишњег одмора утврђена у смислу става 1. овог члана, увећава се за 2 радна дана.

Члан 19.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у календарској години.

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

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

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

Члан 20.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље, непрекидно, у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 21.

У зависности од потребе посла, директор или запослени кога овласти директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Члан 22.

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

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

Члан 23.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор, према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководиоца.

Одлуку о коришћењу годишњег одмора доноси директор предузећа.

3. Одсуство уз накнаду зараде - плаћено одсуство

Члан 24.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању највише 7 радних дана у календарској години у случају:

1. склапања брака 5 радних дана;
2. порођаја супруге 5 радних дана;

3. рођење унучета 1 радни дан;
4. теже болести члана уже породице 5 радних дана;
5. смрти члана уже породице 5 радних дана;
6. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана;
7. добровољног давања крви 2 радна дана;
8. одласка запосленог на редовно одслужење војног рока 2 радна дана;
9. селидбе запосленог 3 радна дана;
10. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана;
11. учествовања на радно-производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења најмање 2 радна дана;
12. полагање стручног или другог испита (укупно шест радних дана у току календарске године) 1 радни дан;
13. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана;

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 4. и 5. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство за случај смрти члана уже породице и добровољно давање крви не рачуна се у укупан број радних дана плаћеног одсуства.

Одлуку о плаћеном одсуству доноси директор.

4. Одсуство без накнаде зараде - неплаћено одсуство

Члан 25.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у случају:

- 1) неговања болесног члана уже породице - 7 радних дана;
- 2) посете брачном другу на раду у иностранству - 15 радних дана;
- 3) обављања приватних (личних) послова - 5 радних дана;
- 4) смрти сродника - 1 радни дан;
- 5) лечења у иностранству - до шест месеци.

На захтев запосленог, послодавац може да одобри запосленом коришћење неплаћеног одсуства у тајању до 12 месеци, када то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 26.

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

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца, када је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана, има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 27.

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

Послодавац је дужан да донесе Правилник о техничким мерама заштите на раду у свему у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Послодавац је дужан да обезбеди потребне услове за заштиту на раду у складу са законом и прописаним мерама и нормативима заштите на раду, а запослени је дужан да се придржава мера заштите на раду ради заштите свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених и других лица.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са свим опасностима радног места по живот или здравље, с правима и обавезама у вези са заштитом на раду и условима рада, а запослени има право и дужност да се пре рас-

поређивања на радно место упозна с прописаним мерама заштите на раду у вези са пословима које треба да обавља, као и с организовањем и спровођењем заштите на раду.

Запослени има право да одбије да ради ако му објективно прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду. У том случају послодавац је дужан да одмах предузме мере за отклањање непосредне опасности по живот, односно здравље запосленог.

Члан 28.

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

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

2. Заштита материнства

Члан 29.

Заштита материнства спроводиће се у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који су утврђени Законом о раду.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 30.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге де-

тета у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, на начин, и у времену утврђеном законом.

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

Члан 31.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породилског одсуства.

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

Члан 32.

Отац детета може да користи породилско одсуство до навршена три месеца од дана рођења детета у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право на одсуство ради неге детета у складу са законом.

За време породилског одсуства са рада, ради неге детета, запослена жена, односно

отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом и овим колективним уговором.

Члан 33.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породичког одсуства, има право да користи породичко одсуство из члана 52. став 1. овог колективног уговора.

4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 34.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

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

Члан 35.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живо-

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

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојитељ, хранитељ, односно старатељ, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 36.

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

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

Члан 37.

Права из члана 36. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 38.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не напуни три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако законом, овим колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Права из овог члана има и усвојитељ, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**Члан 39.**

Запосленом – особи са инвалидитетом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, а у складу са законом.

Члан 40.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 39. овог уговора.

Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 39. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

6. Обавештење о привременој спречености за рад**Члан 41.**

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави по-

слодавцу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавацу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

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

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 42.**

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, Колективног уговора и уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**Члан 43.**

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

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

Основна зарада

Члан 44.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су

запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана утврђује се као производ вредности часа, времена проведеног на раду и коефицијента за поједине послове, који су дати у табеларном прегледу који је саставни део Колективног уговора.

Члан 45.

Ред.број	Назив радног места	Група по систематизацији послова	Група послова	Коефицијент за утврђивање цене рада радног места
1.	Заменик директора	VII	IX	4,50
2.	Помоћник директора за планирање развој и инвестиције	VII	IX	4,30
3.	Виши референт за планирање развој и инвестиције	VI	VII	3,80
4.	Саветник за пољопривреду	VII	IX	4,20
5.	Помоћник директора за правне послове	VII	VIII	4,30
6.	Пословно технички секретар	IV	VI	2,88
7.	Возач путничког аутомобила	III	V	2,60
8.	Шеф службе за финансијско књиговодствене послове	VII	VIII	4,30
9.	Шеф рачуноводства	VII	VII	3,50
10.	Ликвидатор	VI	VI	3,00
11.	Књиговођа	IV	VI	2,88
12.	Обрачунски радник - благајник	IV	VI	2,88
13.	Референт за мењачке послове	IV	VI	2,88
14.	Шеф службе за правне кадровске и опште послове	VII	VIII	4,20
15.	Референт за кадровске послове	IV	VI	2,88
16.	Референт за опште послове	IV	VI	2,88
17.	Стручни сарадник- безбедност здравља на раду	VII	VIII	3,50
18.	Администратор рачунарског система	IV	VI	2,88
19.	Службеник за јавне набавке	VII	VIII	3,80
20.	Дактилограф	IV	VI	2,20
21.	Куир - хигијеничар	III	IV	2,20
22.	Управник градских пијаца	VII	VIII	4,20

23.	Шеф службе за пијачне услуге градских пијаца	VII	VIII	3,80
24.	Шеф службе за пијачне услуге пијаце „Борјак“	VII	VIII	3,80
25.	Шеф службе за пијачне услуге пијаце у Матарушкој Бањи	VII	VIII	3,80
26.	Шеф службе за пијачне услуге – услуга паркирања	VII	VIII	3,80
27.	Пословођа пијаце	IV	VI	3,00
28.	Референт наплате	IV	VI	2,88
29.	Референт наплате паркинг простора	IV	VI	2,20
30.	Референт противпожарне заштите	IV	VI	3,00
31.	Руководилац уређајима за видео надзор	IV	IV	2,10
32.	Шеф обезбеђења	IV	VI	2,40
33.	Чувар имовине - портир	III	IV	2,10
34.	Радник обезбеђења	II	III	2,00
35.	Шеф одржавања хигијене пијаце	IV	V	2,40
36.	Водећи радник на одржавању хигијене пијаце	IV	IV	2,10
37.	Радник на одржавању хигијене пијаце	II	III	2,00
38.	Референт за инвестиције и одржавање	IV	VII	3,00
39.	Радник одржавања имовине предузећа	IV	VI	2,40
40.	Помоћни радник одржавања имовине предузећа	II	III	2,10
41.	Шеф службе контроле	VII	VIII	4,20
42.	Главни контролор	IV	VI	3,00
43.	Контролор	IV	VI	3,00
44.	Шеф службе наплате пијачно-пословног простора	VII	VIII	3,80
45.	Виши референт наплате закупа пијачно-пословног простора	VII	VIII	3,50
46.	Референт наплате закупа пијачних тезги и простора	IV	VII	3,00
47.	Стручни сарадник	VII	VIII	3,40

Члан 46.

Зарада директора утврђује се у највишем износу коефицијента 6,00.

Члан 47.

Основна зарада из члана 44. Колективног уговора увећава се за додатне коефици-

јенте за послове руковођења и то:

- заменик директора – 0,50;
- помоћник директора за планирање развој и инвестиције – 0,50;
- виши референт за планирање развој и инвестиције – 0,50;
- саветник за пољопривреду – 0,50;
- помоћник директора за правне послове – 0,50;

- шеф службе за економско књиговодствене послове – 0,50;
- шеф службе за правне кадровске и опште послове – 0,50;
- управник пијаце – 0,50;
- шеф службе за пијачне услуге пијаца „Борјак“ – 0,50;
- шеф службе за пијачне услуге градских пијаца – 0,50;
- шеф службе контроле – 0,50;
- шеф службе наплате пијачно - пословног простора – 0,50;
- главни контролор – 0,20.

Члан 48.

Годишњим програмом пословања, на којој сагласност даје оснивач, послодавац утврђује елементе за обрачун и исплату зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије.

Укупан износ средстава, намењених за исплату зарада у текућем месецу, послодавац утврђује у зависности од реализације прихода, расхода и обима уговорених послова, чија је реализација у току.

У складу са укупним износом за зараде из става 2. овог члана послодавац, утврђује зараду по радном часу изражену у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима уређеним Колективним уговором.

Члан 49.

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

Део зараде за радни учинак и право на стимулацију директора

Члан 50.

Део зараде за радни учинак утврђује се по основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама у складу са следећим критеријумима:

- квалитет и обим обављеног рада;
- благовременост извршавања послова;
- допринос тимском раду;
- радна дисциплина;
- однос према средствима рада и имовини предузећа.

Радни учинак запосленог утврђује се месечно.

По основу радног учинка у смислу става 1. овог члана колективног уговора, зарада запосленог може да се увећа највише до 20%, односно умаћи највише до 20%.

Одлуку о увећању зараде или умањењу зараде доноси директор предузећа, на предлог шефа службе, односно на сопствени предлог.

Увећање зарде по основу радног учинка непосредно се примењује и на директора предузећа у висини одређеној за руководиоце служби.

Зарада директора у случају успешног пословања и остваривања добрих резултата у раду ЈКП „Пијаца” Краљево, може се по основу варијабилног дела увећати до 30% од износа утврђеног Законом о утврђивању максималне зараде у јавном сектору („Службени гласник РС“, број 93/12). Мерила за обрачун и исплату варијабилног дела зараде утврђује Влада Републике Србије, а одлуку о исплати доноси Скупштина града Краљево.

Увећање зараде

Члан 51.

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан за 110%;

- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде за 26%;

- за прековремени рад за 26%;

- зарада запосленог увећава се по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца за 0,4% од основице.

- за сваку годину радног искуства стеченог, кроз радни стаж код другог послодавца 0,4% од основице.

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и Колективним уговором.

Учешће запослених на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 52.

Послодавац може исплатити запосленима учешће у оствареној добити, до 50% дела добити која припада предузећу

Одлуку о расподели дела добити која припада предузећу из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор предузећа.

Накнада зараде

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у предходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства;
- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;

- војне вежбе;

- одазивање на позив државног органа;

- давања ткива и других органа у хумане сврхе;

- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката;

- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;

- професионалне рехабилитације запослене особе са инвалидитетом.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

- у висини 70% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци у следећим случајевима:

- за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде;

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима;

- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;

- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације на основу важећих прописа.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и другим случајевима, у складу са законом.

Члан 57.

Под просечном зарадом оствареном у предходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, која се састоји од основне зараде, радног учинка, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнаде за исхрану у току рада).

Рокови за исплату зарада

Члан 58.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима на следећи начин:

- аконтација зараде за текући месец исплаћује се између 15-ог и 20-ог у текућем месецу;

- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 59.

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.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде због економског поремећаја у пословању, или немогућност измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави, блокаде рачуна у банци дужа од 60.

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 из члана 51. овог колективног уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Накнада трошкова

Члан 60.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

2. за време проведено на службеном путу у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а највише до неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења, осим у хотелу лукс категорије, признају у целини, према приложеном рачуну;

3. за време проведено на службеном путу у иностранству, запослени има право на дневницу и друге трошкове у износима и под условима, утврђеним Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника;

4. за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде и то: за трошкове смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и ручак, изузев за хотел I категорије (пет звездица), за исхрану у висини дневнице за службени пут у земљи;

5. за месечну исхрану у току рада, за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године;

6. за регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана - у висини просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана у складу са законом;

7. на име коришћења сопственог путничког возила на службеном путу, у висини од 10% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 61.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- сваких 24 часа, пуна дневница;
- за више од 12 часова, а мање од 24 часа, пуна дневница;

- за више од 8 часова, а мање од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. Отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа његове зараде у моменту исплате, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније;

2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа;

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Одлуку по свим исплатама из овог члана доноси директор.

Солидарна помоћ

Члан 63.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи

у следећим случајевима (до неопорезивог износа):

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова за запосленог или члана његове породице;
- наступања теже инвалидности;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода;
- помоћ у случају смрти родитеља или старатеља;
- здравствене рехабилитације запосленог.

Одлуку о свим исплатама из овог члана доноси директор.

Јубиларне награде

Члан 64.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца и то:

- за 10 година рада - једна просечна зарада;
- за 20 година рада - једна и по просечна зарада;
- за 30 година рада - две просечне зараде.

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада остварена код послодавца у месецу који претходи исплати.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор послодавца.

Члан 65.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- дечије новогодишње пакетиће до навршених 15 година детета запосленог, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана;

- поклон запосленим женама за Дан жена, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана;

Одлуку о исплатама по свим основима из овог члана доноси директор.

Члан 66.

Послодавац може запосленима одобрити бескаматни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1. овог члана, послодавац може одобрити под следећим условима:

- износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
- враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Одлуку о исплати зајма доноси Надзорни одбор послодавца, а Уговор о исплати зајма потписује директор послодавца.

Члан 67.

Послодавац може обезбедити уз исплату месечне зараде запосленима средства у износу од 1% на масу средстава исплаћених на име зарада, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Средства из става 1. овог члана су наменска и преносе се сваког месеца репрезентативним синдикатима и користе према програму синдиката уз сагласност директора.

Члан 68.

Послодавац је дужан, у складу са законом, да запосленог осигура од повреде на раду и професионалних обољења и обољења у вези са радом.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**Члан 69.**

Уговором о раду са запосленим се може уговорити забрана конкуренције, у складу са законом, за обављање одређених послова на територији града Краљева.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 70.**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 71.

Директор или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује комисију за спровођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презима запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је за-

послени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 72.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и имена и презимена лица одређених за спровођење поступка.

Члан 73.

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

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 74.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлага директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 75.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 74. овог колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 76.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно), ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети комисија и запослени.

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

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 77.**

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених када утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10 запослених на неодређено време. Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније 30 дана пре утврђивања разлога и сачињавања програма, пружи синдикату одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намеравање прекиде радног односа, с бројем и категоријом радника који ће бити обухваћени тим програмом, као и рок у коме намерава да изврши прекид радног односа.

Члан 78.

Послодавац је дужан да програм достави репрезентативном синдикату код посло-

давца и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније седам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да послодавцу достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

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

Члан 79.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 84. став 5. тачка 1. овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висину отпремнине утврђују програмом из члана 77. овог колективног уговора међусобним усаглашавањем оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**1. Разлози за престанак радног односа****Члан 80.**

Радни однос престаје у следећим случајевима:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши законом предвиђен број година живота, и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,

3. споразумом између запосленог и послодавца,

4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,

5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,

6. смрћу запосленог,

7. у другим случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Члан 81.

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

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

2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка радног односа, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 82.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 83.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, достављањем отказа уговора о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 84.

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

1. ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду;

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

1. неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;

2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду;

5. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;

6. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др., а што има за последицу оштећење ствари и робе;

7. неоправдано напушта радно место у току радног времена;

8. изазивање нереда и учествовање у тучи;

9. давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлжног органа;

10. онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених.

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

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;

2. неоправдано закашњење на посао или ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;

3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;

4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом;

6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

7. фалсификовање новчаних и других докумената;

8. изазивање нереда и учествовање у тучи у просторијама послодавца и пијачном простору градских пијаца;

9. недолично понашање и опхођење за време рада према корисницима пијачних услуга (увреде, свађа)

10. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом о раду;

11. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

12. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

13. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

14. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

15. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

16. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

17. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;

18. пасивно обавља радне задатке;

19. неблаговремено и неправилно извршава налоге и одлуке послодавца;

20. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др., а што има за последицу оштећење ствари и робе;

21. неоправдано напушта радно место у току радног времена;

22. недолично понашање и опхођење према осталим запосленима (свађа, увреда и сл.), директору, односно послодавцу;

23. онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 12. и 13. овог члана, или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,

2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу Закона о раду.

Члан 85.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 84. става 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери.

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 87. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 86.

Послодавац може запосленом из члана 84. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 85. овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и применим роком за побољшање рада, а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 84. став 2. и 3. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 88.

Ако откаже уговор о раду запосленом, у случају из члана 84. став 5. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 89.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 87. овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење, или неко друго лично својство запосленог;

5. деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

Члан 90.

Отказ уговора о раду из члана 84. став 1. тачка 1. и става 2. и 3. овог колективног уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 84. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 91.

Послодавац је дужан да запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања, која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 92.

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

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

Члан 93.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања, да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана, је на послодавцу.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 94.

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу члана 84. тачка 1. овог колективног

уговора, зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана, а најдуже 30 дана (у даљем тексту: отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања.

Трајање отказног рока је 10 дана, ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања, 20 дана ако је навршио преко 10, а до 20 година стажа осигурања месец дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања. Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, без накнада зараде.

8. Удаљење запосленог са рада

Члан 95.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 87. став 1. овог колективног уговора.

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

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

из члана 84. став 2. и 3. овог колективног уговора.

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

Члан 96.

За време привременог удаљења са рада у смислу Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Члан 97.

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 95. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 96. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 84. став 2. и 3. овог колективног уговора.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Споразумно решавање спорова

Члан 98.

Спорна питања између послодавца и запосленог може решавати арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 99.

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених.

Представник запослених у Надзорном одбору именују се у складу са Статутом предузећа.

Председници репрезентативних синдиката имају право да присуствују седницама Надзорног одбора.

Члан 100.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или приватизације затражи мишљење синдиката.

XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 101.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди услове за рад у складу са законом.

Организација синдиката је дужна да обезбеди вршење својих активности на начин којим се не ремети редовно функционисање и пословање послодавца и радна дисциплина.

Члан 102.

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

Члан 103.

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

Члан 104.

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

Члан 105.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући ра-

чун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 106.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији код послодавца, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- изради завршни рачун;
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 107.

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

- плану производње и реализацији плана производње;
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаном профиту и планираној расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да 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 108.

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

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката, са неопходним канцеларијским намештајем;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.

Члан 109.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања 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 седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са ра-

да 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 (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 110.

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

Члан 111.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Члан 112.

Синдикат за свој рад користи просторије за то одређене код послодавца са инвентаром

неопходним за обављање синдикалне активности, и то од 13,00 часова до 15,00 часова, а уколико ванредне околности захтевају други временски термин може их користити по потреби.

Уколико код послодавца постоје два или више репрезентативна синдиката исти могу користити просторије за свој рад под условима ближе наведеним у ставу 1. овог члана.

Члан 113.

Синдикални представник - члан одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 114.

Синдикални представник - заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 115.

За време одсуствовања са рада у складу са члана 50. и 51. Колективног уговора, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини основне зараде.

XV ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 116.

Запослени се обавезују да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођење штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

**XVI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У
ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ
УГОВОРА****Члан 117.**

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 118.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 119.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 7 чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и три арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 120.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 121.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

**XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ
ОДРЕДБЕ****Члан 122.**

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана, пре истека важења колективног уговора.

Члан 123.

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

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 124.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 125.

Овај уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника у његовом закључивању.

Члан 126.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Пијаца“ Краљево („Службени лист града Краљева“, број 8/2013).

Градоначелник града Краљева

I Број: 221/15

Дана: 28. јануара 2015. године

Градоначелник
града Краљева
Томислав Илић, с.р.

Овлашћени представници синдиката
1. Синдикат запослених у комунално-
стамбеној привреди ЈКП „Пијаца“
Краљево
Александар Илић, с.р.

2. УГС „Независност“
ЈКП „Пијаца“ Краљево
Бојан Вукићевић, с.р.

ЈКП „Пијаца“ Краљево,
директор
Драган Вулић, с.р.

17.

На основу члана 240, 241, 242, 243. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 68. Статута ЈП „Општинска стамбена агенција“ Краљево, град Краљево, репрезентативни синдикат код послодавца и директор ЈП „Општинска стамбена агенција“ Краљево, дана 28. јануара 2015. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ЗА ЈП „ОПШТИНСКА СТАМБЕНА
АГЕНЦИЈА“ КРАЉЕВО****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописима (у даљем тексту: Општи акт), уређују се права, обавезе и

Члан 127.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

одговорности из радног односа запослених код послодавца у ЈП „Општинска стамбена агенција“, Краљево (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна овог колективног уговора, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Члан 2.

Овим колективним уговором уређују се: заснивање радног односа, радно време, одмор и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривања и заштита права запослених, услови и рад Синдиката, закључење овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим колективним

уговором, уређују се другим општим актима послодавца (удаљем тексту: Општи акт послодавца) и уговором о раду.

Члан 4.

Овај колективни уговор непосредно се примењује на све запослене код послодавца, а права, обавезе и одговорности директора се уређују Статутом послодавца и уговором о раду који закључује Надзорни одбор послодавца и директор.

Члан 5.

Овај колективни уговор и други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, општим актом и овим колективним уговором.

Овим колективним уговором и другим општим актом послодавца и уговором о раду, могу се утврдити већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако није законом другачије уређено.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис по-

слова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор.

Члан 7.

Лице које тражи запослење код послодавца, као и запослени код послодавца, не могу се постављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 9.

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

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

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 11.

Радни однос се заснива на неодређено време. Радни однос може се засновати и на одређено време у складу са потребама послодавца.

Члан 12.

Радни однос на одређено време може да се заснује када су у питању: сезонски посло-

ви, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос, непрекидно или са прекидима, не може трајати дуже од 24 месеца.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се заснивати до повратка привремено одсутног запосленог.

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за радно место које је утврђено Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу отказати уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок, из става 3. овог члана, износи 10 радних дана.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимања за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то услов за рад на одређеним пословима, а то занимање је утврђено општим актом из члана 3. и 6. овог колективног уговора.

Члан 15.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високом стручном спремом, односно VII степеном стручне спреме,

девет месеци за приправнике са вишом стручном спремом, односно VI степеном стручне спреме, и шест месеци за приправнике са средњом стручном спремом, односно IV степеном стручне спреме.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом о раду није другачије одређено.

Члан 17.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Члан 18.

Изузетно од члана 17. став 1. овог колективног уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати и на другојачији начин, у складу са законом.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање пет дана пре почетка рада.

Члан 19.

Послодавац може извршити прерасподелу радног времена када то буде захтевала природа посла, организација рада, рационал-

није коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случају из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Члан 20.

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

Прерасподела радног времена из члана 19. овог колективног уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 21.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 22.

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

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

Члан 23.

Запослени има право на одмор између два узастопно радна дана у трајању од најмање 12

часова непрекидно, у оквиру 24 часа, ако Законом о раду није другачије одређено.

Члан 24.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часова непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од 48 часова, непрекидно, у току наредне недеље.

Члан 25.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 26.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим колективним уговором.

Члан 27.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних

дана увећава до највише 30 радних дана у току године по основу:

1. стажа осигурања, за навршене три године стажа осигурања, 1 радни дан;
2. доприноса у раду до три радна дана;
3. услова рада до два радна дана;
4. сложености послова I и II степен стручне спреме 1 радни дан, III и IV степен стручне спреме 2 радна дана, V и VI степен стручне спреме 3 радна дана, VII степен стручне спреме 4 радна дана;
5. родитељства за једно или више деце до 14 година старости 1 радни дан;
6. статуса самохраног родитеља детета до 14 година живота 1 радни дан;
7. инвалидности 3 радна дана;
8. запосленом родитељу који има дете са сметњама у психофизичком развоју 2 радна дана.

Члан 28.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 29.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену и коришћењу годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 30.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у ви-

сини просечне зараде коју је остварио у претходних дванаест месеци у односу на месец у коме користи годишњи одмор.

Члан 31.

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

Члан 32.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака 7 радних дана;
2. порођаја супруге 5 радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице 1 радни дан;
4. теже болести члана уже породице 7 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана;
6. одласка на одслужење војног рока 3 радна дана;
7. празновање крсне славе 1 радни дан;
8. заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама 5 радних дана;
9. полагање стручног или другог испита 5 радних дана;
10. учествовања у такмичењима која организује Синдикат, као и Пословно удружење јавних предузећа за стамбене услуге и грађевинско земљиште 5 радних дана.

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

1. 5 радних дана због смрти члана уже породице, и

2. 2 узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Плаћено одсуство из става 2. овог члана, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеним решењем послодавца.

Члан 33.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у случају:

1. неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу члана 32. става 4. овог колективног уговора 5 радних дана;
2. смрти сродника који нису наведени у члану 32. став 4. овог колективног уговора 2 радна дана;
3. стручног усавршавања 15 радних дана;
4. одласка у иностранство ради посете брачном другу 30 радних дана;
5. обављања послова ван места становања које мора лично обавити 3 радна дана.

Послодавац може на захтев запосленог, запосленом одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године, када послодавац оцени да то не ремети процес рада.

Запосленом мирују права и обавезе по основу рада, за време неплаћеног одсуства.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 34.**

Послодавац је дужан да, у складу са законом, прописима, мерама и нормативима заштите на раду, предузме неопходне мере за заштиту здравља и безбедности запослених, спречавање повреда на раду и професионалних обољења запослених.

Члан 35.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца сходно ставу 1. овог члана, уређују се посебним актом, Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 36.

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

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

Запослена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана,

а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршених 3 месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана у случају када мајка напусти дете, умре, или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

Члан 37.

Запосленом особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 38.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 37. овог колективног уговора, да откаже уговор о раду.

Члан 39.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о том достави по-

слодавцу потврду лекара која садржи и време спречености за рад.

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

Члан 40.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђивања накнаде штете.

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја, у висини коју утврђује надлежни орган предузећа.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 41.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, колективног уговора и уговора о раду.

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонус и сл.) и друга примања по основу радног односа, утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 42.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 43.

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана, за пуно радно време проведено на раду.

Основна зарада из става 1. овог члана за послове које запослени обавља, односно за групе послова у колективном уговору код послодавца, утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла. Коефицијент за утврђивање основне зараде за послове које запослени обавља, утврђен колективним уговором код послодавца, садржи следеће елементе: сложеност, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Члан 44.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, колективног уговора и уговора о раду.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 45.

Зарада у предузећу за пуно радно време утврђује се тако што се основна зарада за најједноставнији посао помножи са следећим коефицијентима:

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове (запослени физички радник почетник).

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 1,35

ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада, као што су послови: одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката и других најједноставнијих послова из области делатности.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,20 1,50

ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата послове полуквалификованог радника као што су: помоћни послови у одржавању стамбених зграда и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,44 1,90

ЧЕТВРТА ГРУПА

Обухвата послове средње сложене послове КВ запосленог у пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању стамбених објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,70 2,10

ПЕТА ГРУПА

Обухвата послове средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме, везане за примену и праћење процеса рада, укључујући и административно - техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,80 2,20

ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, висококвалификовани запослени, у пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању стамбених објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 2,20 2,40

СЕДМА ГРУПА

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 сл. За обављање ових послова потребна је виша школска спрема.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 2,40 3,00

ОСМА ГРУПА

Обухвата послове високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рада и сл.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 3,00 3,80

ДЕВЕТА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме у процесу рада Комуналне делатности као што су: руководиоци сектора, помоћници директора и заменик директора. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 3,80 4,80

Ред. бр.	Назив радног места	Степен стр. спреме	Група послова	Коефицијент
1	Директор предузећа	Усл. утврђ. Стат. пред.		6,00
2	Заменик директора предузећа	VII 1	IX	4,50
	СЕКТОР ЗА ОПШТЕ, ПРАВ И КАДР. ПОСЛ.			
3	Руководилац сект. за опш. правне и кадр. посл.	VII 1	IX	4,20
4	Реф. за имовинске правне послове	VII 1	VIII	3,70
5	Реф. за стамб. пос. радне одн. и орг. управљ.	IV-V	VI	2,40
6	Возач - домар	IV	V	2,20
7	Референт за опште послове	III-IV	IV	2,00
8	Технички секретар	II - III	III	1,90
9	Дактилограф - администратор	II - III	III	1,90
	СЕКТОР ЗА ЕК. ФИН. ПОСЛОВЕ			
10	Руководилац ек. фин. сектора	VII 1	IX	4,20
11	Шеф службе рачуноводства	VI	VII	3,00
12	Рачуновођа - контиста	IV-V	VI	2,40
13	Реф. наплате	IV	V	2,20
14	Самостални реф. за испитивање тржишта и маркетинг	VII 1	VIII	3,60
15	Сам. стручни сар. плана, анал. и статист.	VII 1	VIII	3,60
16	Сам. референт система наплате услуга	VI	VII	2,80
17	Финансијски ликвидатор	VI	VII	2,80
	СЕКТОР ЗА ТЕХНИЧКЕ ПОСЛОВЕ			
18	Руководилац сектора за техничке послове	VII 1	IX	4,35
19	Инжењер надзора и пројектовања	VII 1	VIII	3,80
20	Инжењер припреме и вођења инвестиција	VII 1	VIII	3,60
21	Реф. припр. и вођ. инвест. техничке докum.	IV - V	VI	2,40
22	Водећи референт одржавања	VI	VII	2,80
23	Референт одржавања	IV	V	2,20
	СЕКТОР ЗА СОЦИЈАЛНО СТАНОВАЊЕ			
24	Руководилац сект. за социјално становање	VII 1	IX	4,20
25	Координатор за имплементацију пројеката	VII 1	VIII	3,60
26	Референт за социјално становање	IV	V	2,20

Члан 46.

За све послове руковођења закључно са замеником директора, утврђују се додатни коефицијенти и то:

- заменик директора 0,50;
- руководиоца сектора за техничке послове 0,50;
- руководиоца сектора за економско - финансијске послове 0,50;
- руководиоца сектора за опште, правне и кадровске послове 0,50;
- руководиоца сектора за социјално становање 0,50;
- шеф службе рачуноводства 0,25.

Члан 47.

По основу квалитета и квантитета извршења радних задатака у ефикасном коришћењу радног времена, раднику се може повећати зарада до 15%, односно умањити до 15%, у случају неизвршења радних задатака.

Оцену радног доприноса доноси директор за руководиоце сектора, а руководиоци сектора за рад радника у секторима.

Члан 48.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде за раднике Предузећа на следећи начин:

- аконтација зараде до 50% и плаћа се до краја месеца за текући месец;
- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.
- за увођење исплате минималне зараде због немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави или блокаде рачуна у банци дуже од 60 дана, примењивати члан 111. Закона о раду.

Члан 49.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сва-

ку пуну годину радног стажа остварену у радном односу код послодавца (минули рад) - 0,4% од основице и за радно искуство стечено на основу времена проведеног у радном односу оствареном код другог послодавца - 0,4%.

Члан 50.

Зарада директора утврђује се уговором о раду који закључују Надзорни одбор послодавца и директор.

Коефицијент за обрачун зараде директора износи 6,00.

Члан 51.

Надзорни одбор може одлучити да део добити који остаје у предузећу издвоји за исплату зарада запослених, а највише до 50% тог дела.

Учешће запосленог у делу добити, издвојеном за зараде у складу са ставом 1. овог члана, обрачунава се сразмерно учешћу његове зараде остварене у календарској години (за ефективно радно време), укупном фонду зарада запослених у тој години.

Члан 52.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан 110% од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26% од основице;
3. за прековремени рад 26% од основице.

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

Ако су се стекли истовремено услови по више основа утврђених у ставу 1. овог чла-

на, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процента по сваком од тих основа.

Члан 53.

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

1. у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 54.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најмање 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

При давању сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење ре-

презентативног синдиката гране или делатности, основаног на нивоу Републике.

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини своје просечне зараде у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. државног и верског празника, за које је законом, утврђено да су нерадни и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом;
3. давања крви, ткива и других делова тела;
4. коришћења плаћеног одсуствовања у случајевима из овог колективног уговора;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада послодавца;
6. присуствовања у својству члана, а по основу избора, седници Народне скупштине, Скупштине града или општине или њихових тела;
7. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних или других органа, ако законом није другачије одређено;
8. у другим случајевима утврђеним законом, овим колективним уговором и Општим колективним уговором.

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, запослени има право на 70% просечне зараде.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду трошкова који су у функцији извршења посла и то:

1. трошкове превоза преко 2 километра за долазак и повратак са посла у висини це-

не превозне карте сразмерно броју радних дана у месецу;

2. за време проведено на службеном путу, запослени има право на дневницу у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку и то:

- за свака 24 часа, 1 дневницу;

- за мање од 24, а дуже од 12 часова, 1 дневницу;

- за време мање од 12, а дуже од 8 часова, 1/2 дневнице.

Запосленом не припада дневница ако је службени пут, односно укупно време проведено на раду и службеном путу, трајало мање од 8 часова.

3. трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу 10% цене једног литра погонског горива, за службени пут у земљи;

4. трошкове за службено путовање у иностранство у висини дневнице, на начин и под условима прописаним законом за државне органе;

5. боравак на терену дневни теренски додатак у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког завода за статистику;

6. послодавац се обавезује да раднику исплаћује месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада у износу од 20% просечне зараде по запосленом у граду Краљеву, у децембру претходне године;

7. послодавац се обавезује да раднику исплаћује регрес за коришћење годишњег одмора, у износу просечне зараде исплаћене у граду Краљеву, у децембру месецу претходне године.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачунски листић.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачунски листић и за месец за који

није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена, и разлоге због којих није извршена исплата.

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

Члан 58.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим колективним уговором:

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

2. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћене установе или судског вештака.

Члан 59.

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду, и то:

- по основу јубиларних година рада код послодавца.

Јубиларном годином рада из става 1. овог члана сматра се десета, двадесета и тридесета година рада код послодавца. Исплата јубиларне награде врши се када радник стекне наведени услов, односно наврши пуне године рада у ЈП „Општинска стамбена агенција“ Краљево.

Члан 60.

Јубиларна награда из члана 58. став 1. се исплаћује за:

- 10 година радног стажа код послодавца у висини 1 просечне месечне зараде на нивоу послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 10 година радног стажа код послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

- 20 година радног стажа код послодавца у висини 2 просечне месечне зараде на нивоу послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 20 година радног стажа код послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

- 30 година радног стажа код послодавца у висини 3 просечне месечне зараде на нивоу послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа код послодавца, у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

Члан 61.

Послодавац се обавезује да у случају привремене спречености за рад преко 30 дана, исплаћује запосленом новчану помоћ у износу од 10% просечне месечне зараде у предузећу, за сваки навршени месец привремене спречености за рад.

Члан 62.

Послодавац може да обезбеди запосленом једнократну исплату, на име солидарне помоћи, највише до висине просечне зараде у предузећу, за претходни месец, и то:

- у случају дуже и теже болести или повреде на раду;

- као помоћ у трошковима лечења у земљи и иностранству;

- за набавку лекова и ортопедских помагала, за запосленог и члана уже породице;

- за ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде), и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује;

- за помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, родитеља или усвојоца запосленог;

- а у случају смрти запосленог, помоћ његовој ужој породици.

Члановима уже породице сматрају се супружник или ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 63.

Послодавац може запосленима одобрити зајам и то:

- за набавку огрева, зимнице и уџбеника;

- за отклањање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде), и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује;

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, послодавац може одобрити запосленом под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

2. зајам се одобрава без камате, са роком враћања до 6 месеци, почев од исплате зараде у првом наредном месецу, у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

3. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

4. нови зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 64.

Послодавац може према финансијским могућностима да запосленима обезбеди средства за обележавање Дана жена и средства за новогодишње пакетиће до навршене 15. године детета запосленог.

Члан 65.

Послодавац обезбеђује средства за образовање, стручно оспособљавање, полагање стручних испита и усавршавање за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци свим запосленима који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код послодавца. Забрањено је коришћење лиценце за послове који представљају сукоб интереса у складу са законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 66.

Одлуку о исплати примања из члана 59, 60, 61, 62, 63. и 64, доноси директор, на предлог Синдиката и стручних служби послодавца.

**VII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНА
КОНКУРЕНЦИЈЕ****Члан 67.**

Запослени не може обављати у своје име и за свој рачун, као у име и за рачун другог правног или физичког лица послове које обавља код послодавца, за време трајања радног

односа, без сагласности послодавца. Забрана обављања послова из става 1. овог члана, важи на територији Републике Србије.

Члан 68.

Ако запослени прекрши одредбу овог уговора о забрани конкуренције, чини тежу повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код послодавца, као и накнаду штете због насталих последица.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 69.**

Запослени одговара за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује комисија коју формира послодавац.

Члан 70.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети.

Члан 71.

Решење о утврђивању одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику.

Када запослени прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету, Комисија заказује расправу и утврђује одговорност запосленог за штету.

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

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи обавезе да накнади штету.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 72.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, у складу са законом;
3. споразумом запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. и у другим случајевима предвиђеним законом.

Члан 73.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 74.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу закона;

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона, о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицаја на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на

раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3. и 4. овог члана. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу, сматра се непоштовањем радне дисциплине, у смислу става 3. овог члана.

Члан 75.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 76.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребно знање и способности, има право на отказни рок у трајању од 30 дана.

Члан 77.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисципли-

не, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа Уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од 3 радна дана;

2. новчану казну у висини до 10% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до једног месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 78.

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

Члан 79.

За време привремене удаљености са рада у смислу члана 78. овог колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 80.

Запосленом може да престане радни однос, ако за то постоји оправдан разлог, који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2. ако одбије закључење анекса уговора којим се врши измена уговорених услова рада.

Послодавац је дужан да у случају из става 1. овог члана, донесе програм решавања вишка запослених усвојен од стране Надзорног одбора, у складу са законом.

Послодавац је дужан да за предлог програма из става 2. овог члана, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 81.

У случају отказа уговора у раду по основу вишка запослених, запослени има право на отпремнину у висини просечне зараде запосленог у претходна три месеца за сваку годину радног стажа проведеног код послодавца.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога директор овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

XI ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 83.

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

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

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

Члан 84.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених, за време обављања функције и две године по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

1. представнику запослених у Надзорном одбору послодавца;
2. председнику синдиката код послодавца;
3. именованим или изабраним представницима у Извршном одбору синдиката.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3. овог члана утврђује се на четири представника, чланова Извршног одбора синдиката.

XII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 85.

Запослени учествују у управљању код послодавца преко Надзорног одбора.

Надзорни одбор Јавног предузећа „Општинска стамбена агенција“ Краљево, сачињавају представници оснивача и запослених у предузећу.

Представник запослених у предузећу се именује за члана Надзорног одбора на предлог директора предузећа и синдиката.

Члан 86.

Надзорни одбор предузећа дужан је да пре разматрања статусних промена и својинске трансформације, прибави мишљење синдиката.

ХИИ УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 87.

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

Послодавац ће омогућити председнику синдикалне организације запослених у ЈП „Општинска стамбена агенција“ Краљево - учеснику овог колективног уговора, одсуство према указаној потреби, а члановима органа тог синдиката до 10 радних дана у току године, за присуствовања седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима, представници синдикалне организације запослених у ЈП „Општинска стамбена агенција“ Краљево, остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

Члан 88.

Послодавац се обавезује да синдикату омогући деловање у складу са његовом уло-

гом и задацима из закона и Гранског колективног уговора и то:

1. да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима о којима је по закону неопходно мишљење синдиката;

2. да се мишљење и предлози Синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

3. да се упозна са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају њихова мишљења, предлози, захтеви и иницијативе.

Члан 89.

Ради обезбеђења средстава за рад синдикалних организација издваја се 1% из зараде запослених.

Послодавац се обавезује да уз исплату зараде уплаћује у Фонд синдикалне организације запослених у ЈП „Општинска стамбена агенција“ износ од 1% од зарада, ради организовања рекреативног одмора радника, превенције радне способности радника.

ХИИ ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 90.

Запослени могу организовати штрајк код послодавца, с тим што начин организовања и спровођења штрајка могу спроводити у складу са Законом о штрајку.

Запослени који се налазе у штрајку дужни су да поштују минимални процес рада који је утврђен Одлуком оснивача о минимуму процеса рада у комуналним делатностима.

Накнада зараде за време штрајка обрачунава се запосленима сразмено времену проведеном на раду.

**XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ
ОДРЕДБЕ****Члан 95.****Члан 91.**

Овај колективни уговор се закључује на период од 3 године.

По истеку овог рока, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници другачије не договоре, најкасније 30 дана пре истека важења.

Члан 92.

Сваки учесник у закључивању овог колективног уговора може поднети отказ уговора у писаној форми.

У случају отказа овај уговор се примењује 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 93.

Сваки учесник овог уговора може предложити поступак за измене и допуне овог уговора на начин и по поступку како је и закључен.

Члан 94.

За праћење и примену овог уговора, као и решавање спорних питања надлежно је Арбитражно веће које образују учесници колективног уговора у року од 15 дана од дана настајања спора.

Одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

Градоначелник града Краљева

I Број: 222/15

Дана: 28. јануара 2015. године

Градоначелник
града Краљева
Томислав Илић, с.р.

За Синдикалну организацију
запослених у ЈП ОСА,
председник
Иван Тановић, с.р.

Арбитражно веће чине изабрани представници оснивача, Репрезентативног синдиката и представника послодавца.

Члан 96.

На права, обавезе и одговорности која нису регулисана овим уговором, примењују се одредбе закона, колективних уговора и уговора о раду.

Члан 97.

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

Члан 98.

Ступањем на снагу овог уговора престају да важе одредбе Колективног уговора за ЈП „Општинска стамбена агенција“ – Краљево, објављеног у „Службеном листу града Краљева“, број: 31 од 27.12.2013. године.

Члан 99.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника, а ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“, са роком важења 3 године.

За ЈП „Општинска
стамбена агенција,”
директор
Миодраг Вујовић,
дипл. правник, с.р.

18.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Синдикална организација запослених у ЈКП „Путеви“ Краљево, као репрезентативни синдикат, директор ЈКП „Путеви“ Краљево и градоначелник града Краљева, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ПУТЕВИ“ КРАЉЕВО****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Колективним уговором Јавног комуналног предузећа „Путеви“ Краљево (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Путеви“ Краљево и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Оснивач у смислу Колективног уговора је град Краљево, а оснивачка права врше надлежни органи града Краљева, у складу са законом.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Путеви“ Краљево.

Члан 2.

Одредбе Колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

На права обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором примењују се одредбе Закона о раду и других прописа.

Права, обавезе и одговорности директора предузећа утврђују се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором предузећа.

II РАДНИ ОДНОС**Члан 3.**

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти.

1. Заснивање радног односа**Члан 4.**

Директор предузећа одлучује о потреби заснивања радног односа.

Члан 5.

Лице које испуњава законске, опште услове и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова закључује са директором предузећа, односно другим овлашћеним запосленим, уговор о раду чиме заснива радни однос код послодавца.

Послодавац је дужан да при заснивању радног односа упозна запосленог са Правилима послодавца о начину испуњавања уговорних и других обавеза из радног односа која доноси директор предузећа.

Послодавац је дужан да истицањем обавештења на огласној табли предузећа упозна запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, у року од пет радних дана од дана настале потребе, као и да синдикату достави писано обавештење о пословима са непуним радним временом.

2. Приправници

Члан 6.

Радни однос са приправником заснива се за рад на пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 7.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме траје најдуже, и то:

- за приправнике са IV степеном стручне спреме 6 месеци;
- за приправника са VI степеном стручне спреме, односно завршеним основним струковним студијама 9 месеци;
- за приправнике са VII степеном стручне спреме, односно завршеним основним академским студијама 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 1. овог члана, уређује се уговором о раду.

Члан 8.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од три члана.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да о току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору предузећа, односно овлашћеном лицу послодавца.

Члан 9.

На предлог руководиоца сектора, односно радне јединице односно службе у којој

се приправник оспособљава, послодавац може да одлучи да приправник није дужан да полаже стручни испит, с обзиром да је у току приправничког стажа оспособљен за самосталан рад.

Ова могућност мора да буде претходно утврђена у уговору о раду који приправник закључује са послодавцем.

Члан 10.

Послодавац може да одлучи да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, о чему се закључује нови уговор о раду.

III ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

У случају потреба процеса и организације рада запослени може бити премештен на други одговарајући посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме, који су утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора о раду.

Члан 12.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима утврђеним Законом.

Члан 13.

Запослени може бити упућен на рад код другог послодавца под условима утврђеним Законом.

Члан 14.

Запослени може, у изузетним околностима, привремено да буде премештен на рад на други посао за који се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, у случајевима: више силе (пожар, земљотрес, поплава) која је настала или непосредно предстоји, квара на средствима рада и материјалу, прекида рада на пословима на које је запослени распоређен, замене изненадно одсутног запосленог и сличним случајевима.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности.

Члан 15.

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

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

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као запослени чија се способност, односно резултати рада утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада послодавац може запосленом понудити обављање другог посла који одговара његовим стварним знањима и способностима, а ако таквих послова код послодавца нема, односно ако запослени по пријему решења о премештају и понуде за закључивање измене (анекса) уговора о раду одбије ту понуду, тада му посло-

давац може отказати уговор о раду, све у складу са Законом о раду.

IV РАДНО ВРЕМЕ**Члан 16.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40 - часовне радне недеље, почetak односно завршетак радног времена, односно одмора у току рада, утврђује директор предузећа својом одлуком, у складу са законом.

Прековремени рад може бити одређен одлуком директора предузећа у случајевима утврђеним законом.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор предузећа, с тим што се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, а може трајати најдуже до девет месеци.

Посебном одлуком директора предузећа уређују се међусобна права и обавезе послодавца и запослених у вези времена приправности за потребе зимске службе (која се по закону не сматра радним временом), а нарочито: почетак и период трајања приправности, рок у коме је запослени дужан да се одазове на позив и начин обрачуна и исплате накнаде за приправност. Висина накнаде износи 10% од основне зараде по часу.

V ОДМОР И ОДСУСТВА**1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор****Члан 17.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

2. Годишњи одмор

Члан 18.

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

1. радног искуства - стажа:

- за навршених 10 година 1 радни дан;
- за навршених 20 година 2 радна дана;
- за навршених 25 година 3 радна дана;

2. стручне спреме:

- за а послове за које је утврђен VII степен стручне спреме, односно академске студије 5 радних дана;
- за послове за које је утврђен V и VI степен стручне спреме, односно струковне студије 4 радна дана;
- за послове за које је утврђен III и IV степен стручне спреме 3 радна дана;
- за послове за које је утврђен I и II степен стручне спреме 2 радна дана;

3. инвалидности: 1 радни дан;

4. статуса самохраног родитеља детета до 14 година 2 радна дана;

5. натпросечног доприноса у раду до 2 радна дана.

Члан 19.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор предузећа, према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, уз консултацију запосленог, с тим да се не ремети процес рада послодавца, а на предлог непосредних руководиоца.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом одобри одсуство са рада уз накнаду зараде (пла-

ћено одсуство), укупно до 7 (седам) радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- ступања запосленог у брак 5 радних дана;
- порођаја супруге 5 радних дана;
- порођаја другог члана уже породице 1 радни дан;
- теже болести члана уже породице 5 радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана;
- полагања стручног или другог испита 2 радна дана, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године;
- учествовања на радно - производним такмичењима која организује синдикат најмање по 1 радни дан (у зависности од удаљености места одржавања такмичења), а укупно 7 радних дана у току једне календарске године коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- смештаја члана уже породице у болницу 1 радни дан;
- одлазак запосленог на одслужење војног рока 2 радна дана.

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

- 5 радних дана због смрти члана уже породице
- 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви (рачунајући и дан давања крви).

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

4. Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)**Члан 23.****Члан 21.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у случају:

- неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог

5 радних дана

- смрти сродника који нису наведени у члану 20. овог уговора

2 радна дана.

Директор предузећа може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до 12 месеци, под условом да се тиме не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 22.**

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да рад организује тако што ће обезбедити заштиту живота и здравља запосленог, упознати запосленог са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и сваког запосленог оспособити за безбедан рад.

Послодавац је дужан да уплаћује додатни допринос за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем у корист запослених који су распоређени на радна места на којима се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем, у складу са актом надлежне комисије Фонда ПИО.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 24.

Инвалид - запослени са преосталом радном способношћу, коме није могао да се обезбеди други одговарајући посао, може да се упуту на преквалификацију или доквалификацију, у складу са годишњим програмом пословања.

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Систем обрачуна зарада код послодавца****Члан 25.**

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује укупне годишње трошкове зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије, односно у складу са позитивним прописима, полазећи и од:

- достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама других послодаваца у истој грани,

- раста трошкова живота,

- учешћа зарада у трошковима пословања и
- планираног и оствареног финансијско-пословног резултата.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује на основу годишњег програма пословања и у зависности од реализације планираних прихода и расхода, обима уговорених послова чија је реализација у току.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 26.

Запосленом се за обављени рад и време проведено на раду обрачунава и исплаћује зарада која се састоји од:

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

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима и то:

- аконтација до 50% за текући месец до 20-ог у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 5-ог у месецу за претходни месец.

2.1. Основна зарада запосленог

Члан 27.

Основна зарада за послове које запослени обавља за карактеристичне послове у посебном, односно за групе послова у овом колективном уговору утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла за пуно радно време.

Коефицијенти послова у овом колективном уговору утврђени су вредновањем еле-

мената сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме тако да пословима код којих су ови елементи подједнако заступљени припада исти коефицијент, с тим да су послови различите вредности рангирани аналитички у оквиру девет различитих група коефицијената.

Члан 28.

Основна зарада директора предузећа утврђује се уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором, а вредност коефицијента за обрачун основне зараде директора износи 6,00.

Члан 29.

Основна зарада из члана 27. Колективног уговора увећава се за додатне коефицијенте за послове руковођења, и то:

- бригадир - 0,10;
- руковалац бетонске и асфалтне базе, пословођа, реф. чуварске службе - 0,15;
- управник, шеф књиговодства - 0,20;
- шеф градилишта, одржавања, механизације, техничке припреме - 0,30;
- руководиоца РЈ извођење, руководиоца одржавања на путевима, секретар, помоћник директора, директор финансијског сектора - 0,40;
- директор техничког сектора и заменик директора - 0,55.

Члан 30.

Послови које запослени обављају код послодавца разврставају се по групама и за исте се утврђују следећи коефицијенти за обрачун зарада:

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности и условима рада	Распон коефицијената
I	Најједноставнији послови (физички радник почетник, I степен стручне спреме)	1,20
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада (I ст. стр. спреме)	1,20 - 1,50
III	Сложенији послови НК радника, послови ПК радника и мање сложени послови КВ радника	1,50 - 1,90
IV	Послови КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, као и једноставни административно -технички послови средње стручне спреме	1,90 - 2,35
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада, рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове	2,20 - 2,40
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме и ВКВ радника који подразумевају одговарајући степен специјализације, руковођења радним целинама извођења радова, механизације, рачуноводство и сл.	2,35 - 2,80
VII	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша школска спрема као што су послови обезбеђења и заштите на раду, послови финансијске оперативе, послови геометра и други слични послови	2,60 - 3-20
VIII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, руковођења разноврсним радним целинама, економско - правни послови, спровођење јавних набавки, послови одговорних руководиоца грађења и сл.	3,20 - 4,10
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, као и најсложенији руводећи правно -финансијски, машински и грађевински послови везани за руковођење секторима у предузећу	4,20 - 5,00

ОБРАЧУНСКИ КОЕФИЦИЈЕНТИ ПО РАДНИМ МЕСТИМА

Група по кол. уговору	Група по систематизацији	НАЗИВ ПОСЛОВА	Коефицијент	Одговорност по основу руковођења	Укупан коефицијент
1	2	3	4	5	6
I	I	Помоћни радник почетник	1,20		1,20
II	I	Чувар	1,30		1,30
	I	Хигијеничар	1,35		1,35
	I	Помоћни радник НК II	1,30		1,30
	I	Помоћни радник НК I	1,50		1,50

III	II	Курир администратор	1,60		1,60
	II	Грађевински радник ПК	1,67		1,67
	II	Возач Б категорије	1,86		1,86
	II	Грађевински манипулант I	1,50		1,50
	III	Грађевински манипулант II	1,80		1,80
IV	III	Грађевински радник КВ	2,15		2,15
	III, II	Руковалац грађевинских машина II	1,95		1,95
	III	Руковалац грађевинских машина I	2,15		2,15
	III	Универзални руковалац грађевинских машина	2,30		2,30
	III	Ковач	2,15		2,15
	III	Аутоелектричар	2,20		2,20
	III	Аутомеханичар II	2,20		2,20
	III	Бравар	2,20		2,20
	III, II	Возач КВ II	2,05		2,05
	III	Возач КВ	2,15		2,15
	III	Возач камиона са приколицом	2,25		2,25
	III	Електричар	2,20		2,20
	III	Бригадир II	2,15	0,10	2,25
	III	Руковалац бетонске базе	2,20	0,15	2,35
	III	Руковалац асфалтне базе	2,20	0,15	2,35
	IV	Административни радник, дактилограф	2,05		2,05
V	IV	Секретарица директора	2,05		2,05
	IV	Контролор стања безбедности јавних путева	2,10		2,10
	IV	Референт чуварске службе	2,15	0,10	2,25
	IV	Магационер I	2,20		2,20
	IV	Техничар градилишта	2,20		2,20
	IV	Лаборант	2,20		2,20
	IV	Електротехничар	2,30		2,30
	IV, III	Референт за опште послове у механизацији	2,20		2,20
	IV	Референт техничке припреме	2,30		2,30
	IV	Референт набавке	2,30		2,30
	IV	Референт општих послова	2,30		2,30
	IV	Материјални књиговођа	2,35		2,35
	IV	Финансијски књиговођа	2,35		2,35
	IV	Благајник, обрачунски службеник	2,35		2,35
VI	V, III	Бригадир I	2,25	0,10	2,35
	IV, III	Пословођа градилишта	2,30	0,15	2,45
	IV	Пословођа бетоњерке	2,30	0,15	2,45
	IV, III	Пословођа механизације	2,30	0,15	2,45
	IV	Пословођа површинског копа	2,30	0,15	2,45
	V	Машинбравар	2,35		2,35
	IV	Ликвидатор	2,35		2,35
	IV	Главни контиста	2,40		2,40
	IV	Аутомеханичар I	2,40		2,40
	IV	Самостални референт техничке припреме	2,40		2,40
	IV	Шеф градилишта	2,50	0,30	2,80
	IV	Шеф одржавања путева у летњим и зимским условима	2,50	0,30	2,80
VII	VI	Геометар	2,65		2,65
	VI, IV	Шеф механизације	2,50	0,30	2,80
	VI	Референт за безбедност и здравље на раду	2,80		2,80
	VI	Стручни сарадник II у фин. сектору	2,80		2,80
	VI	Референт финансијске оперативе	2,80		2,80

VIII	VII	Стручни сарадник I у финансијском сектору	3,50		3,50
	VII	Стручни сарадник I за јавну набавку	3,50		3,50
	VII	Правни референт	3,50		3,50
	VII	Инжењер - сарадник на грађењу	3,50		3,50
	VII	Референт за план, анализу и интерну ревизију	3,50		3,50
	VII	Одговорни пројектант	3,60		3,60
	VII	Управник површинског копа	3,50	0,20	3,70
	VII	Шеф књиговодства	3,50	0,20	3,70
	VII	Самостални службеник за јавне набавке	3,80		3,80
	VII	Самостални правни референт	4,03		4,03
	VII	Главни инжењер	3,80		3,80
	VII	Шеф техничке припреме	3,70	0,30	4,00
IX	VII	Руководилац РЈ Извођење	3,80	0,40	4,20
	VII	Руководилац одржавања на путевима	3,80	0,40	4,20
	VII	Секретар предузећа	4,00	0,40	4,40
	VII	Директор финансијског сектора	4,00	0,40	4,40
	VII	Директор техничког сектора	4,45	0,55	5,00
	VII	Помоћник директора за техничка питања	4,40	0,40	4,80
	VII	Помоћник директора за економска питања	4,40	0,40	4,80
	VII	Заменик директора	4,45	0,55	5,00

2.2. Део зараде по основу радног учинка

Члан 31.

Поред основне зараде запосленом припада право и на део зараде по основу натпросечног радног учинка оствареног у оквиру пуног радног времена проведеног на раду.

Под натпросечним учинком у смислу става 1. овог члана, подразумева се остварени натпросечни обим (количина) обављеног посла уз стандардни квалитет, остварени натпросечни квалитет уз стандардни обим (количину) обављеног посла или остварени натпросечни и обим и квалитет обављеног посла, с тим да се део зараде по основу тако оствареног радног учинка, може обрачунати и исплатити у збирном износу, највише до 20% од основне зараде. Одлуку о праву запосленог на део зараде за остварени радни учинак доноси директор предузећа, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

Директор предузећа има право на стимулацију у случају кад предузеће послује с позитивним пословним резултатима. Одлуку о

исплати стимулације доноси Скупштина града на предлог Надзорног одбора.

У случају да запослени оствари радни учинак нижи од стандардног (обим, количина, односно квалитет), тада му основна зарада може бити умањена за 20%, сходном применом одредаба става 1. и 2. овог члана.

2.3. Увећана зарада

Члан 32.

Запослени има право на увећану зараду која се обрачунава на основицу - основну зараду, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - 26% од основице,
- за прековремени рад - 26% од основице,
- на основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице,

- по основу радног искуства стеченог на основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код другог послодавца - 0,4% од основице.

3. Учешће запослених у оствареној добити на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 33.

Послодавац може исплатити запосленима учешће у оствареној добити до 50% дела добити која припада предузећу.

Одлуку о расподели дела добити која припада предузећу из става 1. овог члана, доноси Надзорни одбор предузећа.

Расподела добити врши се уз претходну сагласност оснивача.

4. Зарада приправника

Члан 34.

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

5. Минимална зарада

Члан 35.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималне зараде, у складу са законом, у случају економских повремења у пословању насталих због:

1. немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима или

2. блокаде рачуна у трајању дужем од 60 дана.

6. Накнада зараде

Члан 36.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од основице за обрачун ове накнаде, у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства,
- одсуствовање са рада на дан празника, који је нерадни дан,
- војне вежбе,
- одазивање на позив државног органа,
- давање ткива и других органа у хумане сврхе,
- присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдикта и савеза синдиката, и
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад (боловања) до 30 дана:

- у висини од 70% од основице за обрачун ове накнаде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде,
- у висини од 100% од основице за обрачун ове накнаде, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, али не мање од минималне зараде.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% од основице за обрачун ове накнаде, за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде.

Накнада зараде из става 1. овог члана припада запосленом и када због прекида, односно смањења обима рада, у законом прописаном поступку буде упућен на одсуство у трајању дужем од 45 дана.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са законом,

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима

- за време преквалификације или доквалификације на основу закона, и

- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

Члан 40.

Под основицом за обрачун накнада зарада из члана 36. до 39. овог колективног уго-

вора подразумева се просечна зарада запосленог у претходних дванаест месеци за обављени рад и време проведено на раду, која се састоји од: основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде и других примања (накнада трошкова), која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнаде за исхрану у току рада).

Основица из става 1. утврђује се за ефективни рад остварен у пуном 40-часовном радном времену, независно од евентуалне прерасподеле радног времена, и не укључујући прековремени рад.

7. Накнада трошкова.**Члан 41.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада,
2. за исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), и за трошкове преноћишта и путне трошкове превоза,
3. за трошкове за време проведено на службеном путу у иностранству,
4. за трошкове рада и боравка на терену,
5. за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе,
6. за месечну исхрану у току рада, и
7. регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од адресе становања наведеној у личној карти запосленог до аутобуске станице у Краљеву или до стајалишта најближег месту рада, под условом да је адреса становања удалена најмање три километра од места рада.

Накнада трошкова превоза запосленима се обезбеђује путем годишњих превозних карти.

Изузетно, у случају да запосленом није на адекватан начин омогућен јавни превоз од или до места становања, накнада трошкова превоза може се исплаћивати у истом износу у готовом новцу сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује, све под условима из става 1. овог члана.

Члан 43.

Запослени има право дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику - али највише до неопорезивог износа.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу са четири или више звездица.

Запосленом се може одобрити коришћење сопственог возила на службеном путу уз накнаду трошкова, а највише до износа 10% цене једног литра горива, које возило користи по пређеном километру.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова, према трајању службеног пута.

Члан 44.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- сваких 24 часа пуна дневница;
- за више од 12 часова, а мање од 24 часа, пуна дневница;
- за више од 8 часова, а мање од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе

уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 45.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу и друге трошкове у износима и под условима утврђеним Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 46.

Запослени има право на накнаду трошкова за смештај и исхрану за рад и боравак на терену и то за трошкове смештаја према приложеном рачуну, за преноћиште у хотелу са највише три звездице, а за исхрану према приложеном рачуну а највише до висине дневнице за службени пут у земљи.

Ако је послодавац за рад и боравак на терену обезбедио смештај и исхрану, запосленом се не исплаћује накнада по овом основу.

У случају потребе обављања посла ван територије града Краљева, односно на територији града Краљева на удаљености већој од 50 км од седишта предузећа, запослени има право и на дневну накнаду, за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак), највише у висини до 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику. Одлуку о висини накнаде доноси директор предузећа.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (у току рада) за дане проведене на раду у висини од 20% од просечне

зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени нема право на накнаду трошкова из става 1. уколико послодавац обезбеди исхрану ангажовањем одговарајућег добављача.

Члан 48.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени има право на пун износ регреса из става 1, уколико има право на пун годишњи одмор у складу са колективним уговором, и право на сразмерно мањи износ регреса, уколико има право на сразмеран годишњи одмор.

8. Друга примања

Члан 49.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате (без пореза и доприноса), с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом (без пореза и доприноса) код послодавца у моменту исплате, односно од три просечне зараде (без пореза и доприноса) исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

2. накнаду трошкова неопходних погребних услуга према приложеном рачуну у

случају смрти члана уже породице, а највише до неопорезованог износа. Ову накнаду трошкова послодавац исплаћује и члановима уже породице у случају смрти запосленог. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Одлуку о свим исплатама из става 1. овог члана доноси директор предузећа.

Члан 50.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог и чланова уже породице (до висине медицинске или апотекарске услуге према приложеном рачуну);

2. ублажавања последица елементарних непогода на основу извештаја и предлога Комисије за утврђивање штете, а највише до две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србије, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику;

3. помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојоца у висини половине просечне зараде без пореза и доприноса у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику. Одлуку о исплатама доноси директор предузећа.

Члан 51.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца, и то:

- за 10 година рада код послодавца - 1 просечну зараду;

- за 20 година рада код послодавца - 1,5 просечну зараду;

- за 30 година рада код послодавца - 2 просечне зараде;

- по запосленом (без пореза и доприноса) остварене код послодавца у месецу пре исплате награде, а исплате се врше на Дан послодавца.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор предузећа у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 52.

Послодавац може, у складу са годишњим програмом пословања и финансијским могућностима, обезбедити средства за:

- новогодишње пакетиће деци запосленог старости до навршених 14 година живота, односно до завршетка осмогодишњег школовања,

- поклон запосленим женама за Дан жена, све до неопорезивог износа.

Одлуку о исплати доноси директор предузећа, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 53.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, запосленима одобрити бескалатни зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа једне просечне зараде у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, под следећим условима:

- зајам се одобрава без камате са роком враћања од шест месеци, а најкасније до краја текуће године, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;

- зајам се враћа обуставом од зараде запосленог;

- исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Одлуку о исплати доноси директор предузећа, у складу са годишњим програмом пословања.

Члан 54.

Послодавац ће у складу са захтевима и потребама процеса рада, као и захтевима новог начина и организације рада обезбедити средства за накнаду трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених, све за потребе послодавца.

Послодавац одобрава исплату накнаде трошкова из става 1. овог члана и то: школарине, таксе, путних трошкова, плаћеног одсуства и друге накнаде трошкова неопходних за стицање одговарајуће квалификације, стручног испита, лиценце и сл.

Члан 55.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима давати помоћ у редовном школовању деци умрлих запослених радника, највише у висини до неопорезованог износа, све у складу са условима, критеријумима и по поступку утврђеном посебним општим актом.

Члан 56.

Послодавац се обавезује да уз исплату месечне зараде запосленима, уплаћује на рачун репрезентативног синдиката средства у износу од 1% обрачунатих на масу средстава исплаћених на име зарада за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених, као и за радничке спортске игре.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом синдиката.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 57.

Са запосленим се може уговорити клаузула забране конкуренције по којој запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, односно у име и за рачун другог правног или физичког лица изводити грађевинске радове на објектима нискоградње (посебно саобраћајницама), израђивати пројекте за наведене објекте, нити обављати комерцијалне послове везане за ту врсту делатности, а све то на територији града Краљева и територији општина које се граниче са градом Краљевом.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 58.

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

Члан 59.

Директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу, и одређује лице за спровођење поступка.

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

Члан 60.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу, и име и презиме чланова комисије за спровођење поступка накнаде штете.

Члан 61.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија, коју именује директор предузећа а у којој се налази и представник синдиката.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 62.

Када комисија из члана 61. овог колективног уговора, утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору предузећа или запосле-

ном кога директор овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 63.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 62. овог колективног уговора, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 64.

Послодавац може, у оправданим случајевима, одредити исплату накнаде штете у ратама или делимично (или потпуно), ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Х ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши се применом критеријума утврђених Програмом решавања вишка запослених који доноси Надзорни одбор на предлог директора предузећа, на који

предлог је мишљење дао репрезентативни синдикат код послодавца, све у складу са законом.

Члан 66.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленом коме недостаје највише пет година стажа осигурања до стицања права на старосну пензију, у складу са законом.

Члан 67.

Запосленом који представља вишак због технолошких, економских или организационих промена, у случају отказа уговора о раду, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини једне просечне зараде запосленог, за сваку навршену годину рада, у радном односу код послодавца.

Под просечном зарадом из става 1. овог члана сматра се просечна зарада исплаћена за последња три месеца пре исплате отпремине.

ХІ ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 68.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и на начин предвиђен законом и овим колективним уговором.

Члан 69.

Поред законом прописаних случајева запосленом може престати радни однос отка-

зом уговора о раду од стране послодавца и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. неблаговремено извршавање радних обавеза, односно послова,
2. неовлашћена послуга средстава рада,
3. непријављивање повреде радне обавезе,
4. проузроковање имовинске штете, намерно или из грубе непажње,
5. прекршај забране клаузуле конкуренције,
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом или одлуком директора предузећа,
7. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или одбијање да поступи по налогу непосредног руководиоца.

Поред законом прописаних случајева, запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца и ако учини следеће повреде радне дисциплине и то:

1. неоправдано изостајање са рада (недолазак на посао, закашњење или напуштање радног места пре истека радног времена) пет радних дана узастопно или седам радних дана с прекидима у току године,
2. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, туча и чл.) или према трећим лицима,
3. изазивање нереда или учествовање у тучи,
4. одбијање запосленог да се подвргне алко-тесту,
5. организовање политичких организација код послодавца,
6. непоштовање радне дисциплине прописане другим актом послодавца.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, до окончања дисциплинског поступка, ако је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрозио имовину предузећа у износу већем од 20 хиљада динара.

XII ДОСТАВЉАЊЕ ПИСМЕНА

Члан 70.

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

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

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

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

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

Одредбе из става 2. - 4. овог члана, примењују се и на поступак достављања и других решења којима се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Споразумно решавање спорова

Члан 71.

Спорна питања између послодавца и запосленог решава арбитар, кога споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из ст. 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 72.

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених који се одређује на начин утврђен Статутом предузећа.

Председник репрезентативног синдиката има право да присуствује седницама Надзорног одбора.

Члан 73.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или приватизације затражи мишљење синдиката.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 74.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да организацији синдиката обезбеди услове за рад у складу законом.

Организација синдиката је дужна да обезбеди вршење својих активности на начин којим се не ремети редовно функциони-

сање и пословање послодаваца и радна дисциплина.

XVI ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 75.

Запослени се обавезују да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођење штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка, утврђује се актом оснивача.

XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 76.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 77.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 78.

Арбитража се образује за сваки настали спор. Арбитража има пет чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и два арбитра која учесници одређују споразумно. Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 79.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 80.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

Члан 83.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 84.

Члан 81.

Овај колективни уговор се закључује на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Овај уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника у његовом закључивању.

Члан 85.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Путеви“ Краљево, објављен у „Службеном листу града Краљево“, број 19/2013 од 27.08.2013. године.

Члан 82.

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом колективног уговора.

Члан 86.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљево“.

Градоначелник града Краљево

I Број: 224/15

Дана: 28. јануара 2015. године

Градоначелник
града Краљево
Томислав Илић, с.р.

Председник Синдикалне организације
запослених у ЈКП „Путеви“ Краљево,
Драган Раденковић, с.р.

ЈКП „Путеви“ Краљево,
директор
Милош Гољић, с.р.

19.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), репрезентативни синдикат Синдикална организација Савеза самосталних синдиката Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево, директор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево и градоначелник града Краљево, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ВОДОВОД“ КРАЉЕВО****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим колективним уговором, у складу са законом и другим прописима уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Водовод“ Краљево и међусобни односи учесника овог колективног уговора, поступак измене и допуне овог колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је град Краљево, а оснивачка права врше надлежни органи града Краљево, у складу са законом.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузећа „Водовод“ Краљево (у даљем тексту послодавац).

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене у ЈКП „Водовод“ Краљево.

Члан 3.

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

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа који регулишу ову материју.

II РАДНИ ОДНОС**Услови за заснивање радног односа****Члан 5.**

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене законом и актом послодавца о организацији и систематизацији послова.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други услови за рад на тим пословима.

Општи акт из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 6.

Одлуку о потреби за новим радницима доноси послодавац, када су испуњени следећи услови:

1. да код послодавца постоји радно место, односно послови утврђени Правилником о унутрашњој организацији и система-

тизацији радних места, са описом послова и услова за рад на њему;

2. да постоји слободно, односно упражњено радно место;

3. да постоји потреба за попуњавањем слободног, односно упражњеног радног места;

4. да је пријем новог броја радника на годишњем нивоу планиран Програмом пословања.

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или одређено време.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице кога овласти директор у складу са законом.

Приправници

Члан 7.

Радни однос са приправником заснива се за рад на пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 8.

Приправнички стаж зависно од степена стручне спреме траје најдуже и то:

- за приправнике са III и IV степеном стручне спреме - 6 месеци;
- за приправнике са VI степеном стручне спреме - 9 месеци;
- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 12 месеци;

Члан 9.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом од 3 члана, коју именује по-

слодавац, с тим што најмање један члан мора бити истог занимања и истог степена стручне спреме.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци-решењу о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник који заједно са оценом о оспособљености приправника за самостални рад доставља директору.

Члан 10.

У случају потребе процеса и организације рада, запослени може бити премештен на други одговарајући посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс уговора.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

Члан 11.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац према потреби процеса рада и потреби организационих делова.

Скраћено радно време

Члан 12.

Скраћено радно време износи 35 часова недељно за запослене који обављају нарочи-

то тешке и за здравље штетне послове, односно послове са посебним условима рада:

- 1) радник на одрж. канализационе мреже,
- 2) возач камиона цистерне-сенгруппаче,
- 3) возач специјалне аутоцистерне за распушавање канализације и чишћење сливника.

Прековремени рад

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена поред случајева утврђених законом (у случају више силе, изненадног повећања обима посла) и у другим случајевима када је неопходно да се заврши посао који није планиран - прековремени рад, а нарочито:

- ради извршења послова чије се трајање није могло предвидети, а чије би неизвршење проузроковало материјалну или другу штету послодавцу, оснивачу, другом правном или физичком лицу и

- ради одржавања континуитета процеса рада у обављању поверених послова од стране оснивача.

Прековремени рад, не може да траје дужи од 8 часова недељно.

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

Одлуку о прековременом раду доноси директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима по овлашћењу директора.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Прерасподела радног времена

Члан 14.

Послодавац, у складу са Законом може вршити прерасподелу радног времена одлу-

ком, тако да укупно радно време у периоду од 6 (шест) месеци у току календарске године у просеку не буде дужи од уговореног радног времена запосленог.

Због потребе посла прерасподела радног времена може трајати највише девет месеци.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Ноћни рад и рад у сменама

Рад који се обавља у времену од 22,00 часова до 6,00 часова наредног дана сматра се ноћним радом.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 15.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор, у складу са законом.

Члан 16.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, на од-

мор између 2 узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

Годишњи одмор

Члан 17.

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

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

1) Дужине стажа осигурања:

- за навршених од 1 - 10 година

1 радни дан;

- од 10 - 20 година 2 радна дана;

- од 20 - 30 година 3 радна дана;

2) Услови рада:

- рад у отежаним условима (бука, вибрације, осветљење, влага и др. и радници који раде на одржавању кан. мреже)

4 радна дана;

3) Сложености послова:

- за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 5 радних дана;

- за послове за које је предвиђен VI и V степен стручне спреме 4 радна дана;

- за послове за које је предвиђен IV и III степен стручне спреме 3 радна дана;

- за послове за које је предвиђен I и II степен стручне спреме 2 радна дана;

4) Доприноса раду, на предлог непосредног руководиоца до 2 радна дана;

5) Здравственог и социјалног стања:

- инвалиду рада 1 радни дан;

- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју и самхраном родитељу

2 радна дана;

- родитељу који има више од троје деце до 14 година 2 радна дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима не може бити дужи од 30 радних дана.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 18.

Запосленом са радним стажом преко 30 година или са преко 55 година живота, запосленој са преко 25 година радног стажа или са преко 50 година живота утврђује се годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 19.

Годишњи одмор радника са скраћеним радним временом утврђује се у максималном трајању од 35 радних дана.

Члан 20.

О распореду коришћења годишњег одмора одлучује послодавац, а на основу плана коришћења годишњег одмора у службама где је то могуће, или на основу захтева радника уз добијену сагласност непосредног руководиоца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају изузетне потребе посла, најкасни-

је 5 радних дана пре дана решењем одређеног за коришћење годишњег одмора.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години у укупном трајању до 7 (седам) радних дана и то ради:

- 1) склапања брака 5 радних дана,
- 2) порођаја супруге 5 радних дана,
- 3) порођаја другог члана уже породице 1 радни дан,
- 4) теже болести члана уже породице 7 радних дана,
- 5) смрти члана уже породице 7 радних дана,
- 6) смрт родитеља, усвојιοца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана,
- 7) одласка запосленог на редовно одслужење војног рока 2 радна дана,
- 8) селидбе запосленог:
 - на подручју истог места 1 радни дан,
 - на подручју другог места 3 радна дана,
- 9) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама 3 радна дана,
- 10) учествовања на радно-производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености места одржавања такмичења до 7 радних дана,
- 11) коришћења рекреативног одмора са упутом синдиката до 7 радних дана,
- 12) смрти сродника који нису обухваћени тачком 5) и 6) овог члана 3 радна дана,
- 13) за стручно усавршавање, за полагање испита 1 радни дан по испиту, укупно 6 радних дана у току календарске године,
- 14) за преквалификацију или доквалификацију до 7 радних дана.

Члановима уже породице у смислу става 1. тач. 4) и 5) овог члана сматрају се брачни

друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојιοци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

- 5 радних дана због смрти члана уже породице,
- 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Неплаћено одсуство

Члан 22.

Раднику се може одобрити неплаћено одсуство од у току календарске године у следећим случајевима:

- нега члана уже породице 5 радних дана,
- нега члана шире породице 3 радна дана,
- учешће у спортским и др. манифестацијама које нису у организацији предузећа 7 радних дана.

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство на његов захтев у максималном трајању до 12 месеци, у случајевима за које се оцени да су оправдани, а чиме се не ремети процес рада.

Мировање радног односа

Члан 23.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

Запослени има право и обавезу да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана престанка радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**Општа заштита****Члан 24.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Заштита личних података**Члан 25.**

Запослени има право на заштиту личних података у складу са законом.

Заштита омладине**Члан 26.**

Запослени млађи од 18 година има право на заштиту у складу са законом.

Заштита материнства**Члан 27.**

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете има право на заштиту која

се спроводи у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који је утврђен у складу са законом.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**Члан 28.**

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

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

Члан 29.

Породилско одсуство траје до навршена 3 месеца од дана порођаја.

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

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, ради посебне неге детета или друге особе.**Члан 30.**

Право на породилско одсуство, право на одсуство са рада ради неге детета као и одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе остварује се у складу са законом.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**Члан 32.**

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се распоређује на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 33.

Запослени са преосталом радном способношћу, коме послодавац није могао да обезбеди други одговарајући посао, у складу са чланом 101. Закона о раду, сматра се вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) истог закона.

Обавештење о привременој спречености за рад**Члан 34.**

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

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 35.**

Овим колективним уговором уређује се:

- 1) зарада;
- 2) увећана зарада;

- 3) накнада зараде;
- 4) друга примања и
- 5) накнада трошкова.

Члан 36.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим колективним уговором 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.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада за обављени рад и време provedено на раду, зарада по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1 овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада, за време provedено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај, исхрану и боравак на терену.

Члан 37.

Зарада за обављени рад и време provedено на раду састоји се од

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

Члан 38.

Годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, послодавац утвр-

ђује елементе за обрачун и исплату зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује у зависности од реализације прихода, расхода и обима уговорених послова чија је реализација у току.

У складу са укупним износом за зараде из става 2. овог члана послодавац, утврђује зараду по радном часу израженом у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима

и критеријумима уређеним колективним уговором за пуно радно време.

Основна зарада за послове које запослени обавља, утврђује се множењем основне зараде за најједноставнији посао са коефицијентом посла за пуно радно време.

Основна зарада из овог члана колективног уговора може се увећати за додатне коефицијенте по основу руковођења највише до 0,50.

Члан 39.

Табеларни преглед назива радног места по групама послова и утврђеним коефицијентима:

	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефици.
1	2	3	4	5
ПРВА ГРУПА (1,00–1,35)				
- неквалификован. радник-почетник	I	1,20		
- неквалификован. радник на одрж. круга	I	1,40		
-неквалификован. радник на прању возила	I	1,40		

ДРУГА ГРУПА (1,20 -1,60)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефици.
- кафе - куварица	I	1,30		
- помоћни радник у лаборато.	I	1,30		
- хигијеничар I	I	1,30		
- хигијеничар II	I	1,40		
- помоћни радник за надз. мреже	I	1,30		
- НК радник у сл. за произ. воде	I	1,40		
- НК радник на извођ. радова	I	1,45		
- перач водомера I	I	1,45		
- перач водомера II	I	1,60		
- НК на одрж. канал. мреже I	I	1,50		
- НК на одрж. канал. мреже II	I	1,60		

ТРЕЋА ГРУПА (1,44 - 1,90)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефици.
- пом. радник на одрж. вод. мреже	II	1,60		
- пом. радник на извођ. инвест. рад.	II	1,60		
- радник на обезбеђењу објек. ПК-НК	II/I	1,70		
- пом. радник на одрж. кан. мреже I	II	1,70		
- пом. радник на одрж. кан. мреже II	II	1,90		
- руковаоц грађ. машина ПК-НК	II/I	1,85		
- руковаоц стаб. граш. маш. ПК-НК	II/I	1,85		
- дактилограф	II/III	1,90		
- помоћник машинисте постројења ПК-НК	II/I	2,00		

ЧЕТВРТА ГРУПА (1,70 - 2,25)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефи.
- копирант - цртач	III	1,85		
- телефониста	III	1,90		
- возач „Ц“ категорије I	III	1,95		
- возач „Ц“ категорије II	III	2,05		
- сервисер водомера I	III	1,95		
- сервисер водомера II	III	2,05		
- машиниста постројења I	III	2,00		
- машиниста постројења II	III	2,15		
- бравар одржавања	III	2,00		
- бравар одрж.(пречи. отпад. вод.)	III	2,00		
- аутоелектричар I	III	2,00		
- аутоелектричар II	III	2,10		
- бравар	III	2,00		
- читач водомера I	III/IV	2,00		
- читач водомера II	III/IV	2,15		
- руковаоц грађ. машина I	III	2,00		
- руковаоц грађ. машина II	III	2,15		
- водоинсталатер на постројењу	III	2,00		
- возач путничког аутомобила	III	2,05		
- алатничар	III	2,05		
- грађевински радник I	III	2,05		
- грађевински радник II	III	2,15		
- електричар одржавања I	III	2,10		
- електричар одржавања II	III	2,25		
- електричар одрж.(преч. отп. вода)	III	2,10		
- руковаоц стаб. грађ. машина	III	2,10		
- маш. постројења(преч. отп. вода)	III	2,10		
- аутомеханичар I	III	2,10		
- аутомеханичар II	III	2,20		
- возач „Ц“ категорије и руковаоц хидроул. ауто дизалице	III	2,15		
- водоинс. на одрж. вод. мреже I	III	2,15		
- водоинс. на одрж. вод. мреже II	III	2,25		
- водоинс. на скидању водомера	III	2,20		
- возач камиона цистерне-сенгрупаче	III	2,20		
- руковаоц тешких грађ. маш. КВ	III	2,20		
- возач специјалне аутоцист. за распуш. канал. и чишћење сливника	III	2,20		
- радник на одрж. канал. мреже I	III	2,20		
- радник на одрж. канал. мреже II	III	2,25		
- КВ радник за надз. и испит. мреже	III	2,20		

ПЕТА ГРУПА (1,80 - 2,40)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефи.
- радник на обезбеђењу објекта I	IV/III	2,05		
- радник на обезбеђењу објекта II	IV/III	2,15		
- диспечер I	IV	2,15		
- диспечер II	IV	2,35		
- анализ. за физ. хем. анализе	IV	2,20		
- анализ. за микро-биол. анализе	IV	2,20		

- технички секретар	IV/III	2,20		
- убирачи прихода I	IV	2,20		
- убирачи прихода II	IV	2,30		
- магационер I	IV/III	2,25		
- магационер II	IV/III	2,35		
- референт набавке	IV/III	2,25		
- администратор архивар	IV	2,25		
- административни радник	IV	2,25		
- благајник	IV	2,25		
- материјални књиговођа	IV	2,25		
- референт за радне односе	IV	2,30		
- референт за утужења	IV	2,30		
- реф. наплате и обрачуна	IV	2,30		
- ликвидатор и реф. плаћања	IV	2,35		
- књиговођа купаца и добављача	IV	2,35		
- књиговођа благ. основних средстава и погон. књиговодства	IV	2,35		
- обрачунски радник-фактуриста	IV	2,35		

ШЕСТА ГРУПА (2,20 - 2,90)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефи.
- возач „Ц“ категорије I	V	2,20		
- возач „Ц“ категорије II	V	2,30		
- сарадник за пројек. и надзор I	IV	2,25		
- сарадник за пројек. и надзор II	IV	2,35		
- руковаоц грађ. машина I	V	2,30		
- руковаоц грађ. машина II	V	2,40		
- аутомеханичар I	V	2,30		
- аутомеханичар II	V	2,40		
- електричар одржавања I	V	2,30		
- електричар одржавања II	V	2,40		
- референт за испитивање водов. мреже и праћење губитака	IV	2,35		
- контролор	VI	2,35		
- референт за геод. послове	IV	2,40		
- водоинсталатер I	V	2,40		
- водоинсталатер II	V	2,50		
- ВК радник за надз. исп. мреже	V	2,45		
- главни контиста	IV	2,45		
- техн. одрж. вод. и кан. мреже	IV	2,45		
- референт за калкул. и норме	IV	2,50		
- сарадник за прој. изв. и надзор I	IV	2,50		
- сарадник за прој. изв. и надзор II	IV	2,95		
- референт за прикључке	IV	2,55		
- пословођа одрж. црп. постро. КВ	III	2,55		
- бригадир	V/III	2,55		
- пословођа на одрж. постројења (пречистач отпадних вода)	IV	2,80		
- шеф градилишта	IV	2,80		
- пословођа одрж. сред. рада	V	2,70	0,10	2,80
- пословођа на извођ. инв. радова	IV/V	2,80	0,10	2,90
- послов. на одрж. канал. мреже	V	2,85	0,10	2,95

- шеф механизације	IV	2,90	0,10	3,00
- пословођа одрж. прп. постр.	V	2,95	0,10	3,05
- пословођа одрж. вод. мреже	V	2,95	0,10	3,05

СЕДМА ГРУПА (2,40 - 3,40)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефи.
- контролор читача и евиденције потрошача	VI	3,00		
- помоћник руководиоца	VI/IV	2,90	0,10	3,00
- шеф књиговодства	VI/IV	3,15	0,10	3,25
- технолог	VI	3,00		
- самостални реф. за извођење и надзор	VI	3,00		
- самостални реф. за геод. послове	VI	3,25		
- шеф безбедности и здравља на раду, противпожарне заштите, обезбеђења и послова планирања одбране	VI/VII	3,30	0,10	3,40

ОСМА ГРУПА (3,20 - 3,80)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефи.
- референт (службеник) јавних набавки	VII	3,40		
- референт интерне ревизије	VII	3,40		
- стручни сарадник за АОП	VII	3,40		
- руководиоца организационе целине технички руководиоца	VII	3,30	0,10	3,40
- руководиоца квалитета	VII	3,30	0,10	3,40
- руководиоца сервиса	VII	3,30	0,10	3,40
- самостални референт за односе са јавношћу (public relations)	VII	3,40		
- самостални сарадник за развој и инвестиције	VI/VII	3,40		
- сарадник за развој пројектов. и надзор (машинац)	VII	3,60		
- стручни сарад. за правне посл.	VII	3,70		
- сарадник за пројек. развој и надзор (хидрогеолог)	VII	3,70		
- микробиолог	VII	3,70		
- сарадник за пројек. развој и надзор (грађевинац)	VII	3,80		
- стручни сарадник за екологију и заштиту животне средине	VII	3,80		

ДЕВЕТА ГРУПА (3,80 - 4,80)	Група по системат.	Коефици.	Додатак по осно. рук.	Укупн. коефи.
- шеф лабораторије	VII	3,80	0,20	4,00
- шеф службе за испитивање вод. мреже и праћење губитака	VII	3,80	0,20	4,00
- шеф службе за обр. цене, план и анализу	VII	3,80	0,20	4,00
- шеф службе за опште правне и кадровске послове	VII	3,80	0,20	4,00
- руководиоца дисп. центра	VII	3,95	0,25	4,20
- рук. за произ. и контролу воде пречистач отпадних вода	VII	4,25	0,30	4,55
- руководиоца техничке припреме	VII	4,25	0,30	4,55

- руководицац службе за одрж. мреже изв. инв. радова и сред. рада	VII	4,30	0,30	4,60
- руководицац сектора за прав. кадровске и опште послове	VII	4,45	0,35	4,80
- руководицац сектора за екон.-фин. послове и комерцијалу	VII	4,55	0,35	4,90
- помоћник директора за развој	VI/VII	4,55	0,35	4,90
- руководицац техничког сектора	VII	4,60	0,40	5,00
- помоћник директора	VII	4,85	0,40	5,25
- технички директор (зам. директора)	VII	4,90	0,45	5,35

Коефицијент зараде директора утврђује се у највишем износу коефицијента 6,00.

Члан 40.

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

Члан 41.

Резултати рада утврђују се на основу квалитета и обима обављеног посла запосленог као и односа запосленог према радним обавезама, а у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

Основни елементи за утврђивање оцене резултата рада запосленог су:

- 1) квалитет, тачност и благовременост извршавања послова;
- 2) допринос тимском раду;
- 3) радна дисциплина;
- 4) радно искуство;
- 5) други елементи од значаја за оцену резултата рада утврђени уговором о раду.

Резултате рада запосленог, утврђује месечно непосредни руководицац а на основу критеријума који су заједно утврдили директор и репрезентативни синдикат овог предузећа.

Члан 42.

По основу радног учинка, у смислу члана 34. овог колективног уговора зарада раднику се може увећати највише до 20 %, односно умаћи највише до 20 %.

Члан 43.

Запослени има право на увећању основну зараду из члана 37. овог уговора:

- за прековремени рад 26%
- за рад ноћу и у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26%
- за рад на дан празника који је нерадни дан 110%
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца 0,4% од основице
- по основу радног искуства стеченог на основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код другог послодавца 0,4% од основице.

Учешће запослених на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 44.

Послодавац може исплатити запосленима учешће у оствареној добити до 50% дела добити која припада предузећу.

Одлуку о расподели дела добити која припада предузећу из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор предузећа.

Расподела добити врши се уз претходну сагласност оснивача.

Накнада зараде

Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца, за време одсуствовања са рада:

- на дан празника који је нерадан дан,
- годишњег одмора, плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- одазивања на позив државног органа,
- привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или привременом болешћу,
- давања ткива и других органа у хумане сврхе,
- присуствовања седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодаваца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.

Члан 46.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, у висини 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду.

Привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, исплаћује се у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуго одсуство, послодавац може уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката, гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду које су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са законом,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима,
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона и
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене пре-

квалификације или доквалификације, на основу важећих прописа.

Члан 48.

Под зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде и других примања која имају карактер зараде у складу са законом (регрес за годишњи одмор, накнада за исхрану у току рада).

Рокови за исплату зараде

Члан 49.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима на следећи начин:

- аконтација за текући месец до 25 у месецу, највише до 50%,
- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 50.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о утврђивању минималне зараде у складу са законом, у случају економских проблема у пословању насталих због:

- немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави,
- блокаде рачуна у дужем трајању од 60 дана.

Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде

зараде, достави обрачун под условима, на начин и у времену прописаним Законом о раду.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, у случајевима, на начин и у роковима прописаним Законом о раду.

Члан 52.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи податке прописане Правилником о садржини обрачунате зараде односно накнаде зараде и Законом о раду.

Накнада трошкова

Члан 53.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, на релацији дужиој од 3 километра, од места становања до места рада.

Запослени има право на дневницу (на накнаду трошкова) за службено путовање у земљи, у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике, а највише до неопорезивог износа.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова, по налогу овлашћеног запосленог.

Члан 55.

За време службеног путовања у земљи, запослени поред права на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) има право и на тро-

шкове ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова, према предвиђеном трајању службеног пута.

Ч лан 56.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- пун износ дневнице за време проведено на службеном путу преко 12 часова.
- 50% износа пуне дневнице за време проведено на службеном путу од 8 - 12 часова.
- без дневнице сва остала путовања испод 8 часова проведених на путу.

Члан 57.

Запослени је дужан да у року од 2 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 58.

За службено путовање у иностранству запосленом припада накнада трошкова у складу са посебним прописима и издацима за службено путовање у иностранству.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду за исхрану у току рада у висини од 15% од просечне зараде у граду Краљеву, у месецу децембру претходне године.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 60.

Ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана (законски минимум) припада му право на регрес у висини просечне зараде у граду Краљеву у месецу децембру претходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у краћем трајању до 20 радних дана у складу са законом.

Члан 61.

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терну (теренски додатак) у висини од 3% просечне зараде по запосленом у републици, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом на накнаду трошкова смештаја и исхране.

Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, стим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

- накнаду трошкова неопходних погребних услуга у случају смрти члана уже поро-

дице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа по закону,

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини утврђеном код послодавца, односно процене штете од стране овлашћеног процењивача.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може:

- обезбедити поклон за Божић и Нову годину деци запосленог старости до навршених 14 година живота, односно завршетка основне школе у вредности предвиђеној законом, а највише до неопорезивог износа.

Солидарна помоћ

Члан 64.

Послодавац је у обавези да обезбеди једнократну исплату највише у висини просечне зараде у предузећу за претходни месец, односно највише до висине неопорезивог износа у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- набавку лекова, ортопедских помагала и сл. за запосленог или члана уже породице;
- ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде);
- помоћ запосленом у случају смрти родитеља;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- помоћ за редовно школовање деци преминулог радника;

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог у смислу става један овог члана алинеја три.

Јубиларне награде

Члан 65.

Запослени има право на јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца у којима је остварио изузетан допринос у раду, и то:

- за 10 година рада код послодавца једна просечна нето зарада,
- за 20 година рада код послодавца две просечне нето зараде,
- за 30 година рада код послодавца три просечне нето зараде,

Под просечном зарадом у смислу овог члана подразумева се просечна зарада код послодавца остварена у месецу који предходи исплати.

О исплати јубиларне награде из става 1. овог члана одлуку доноси директор.

Члан 66.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- зајам за набавку огрева, зимнице и учбеника до износа једне просечне зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику под следећим условима:

1. зајам се одобрава без камате са роком враћања од 6 месеци, а најкасније до краја текуће године, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;

2. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

3. нови зајам се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам;

- стручно усавршавање и дошколовање радника путем стручних испита, саветовања, семинара, курсева (страних језика, компјутера исл.) и друге врсте обуке.

Одлуку о исплати по свим основама из овог члана доноси директор на предлог Извршног одбора синдиката - Синдикална организација.

Члан 67.

Послодавац је обавезан да уз исплату зарада, уплаћује на рачун репрезентативног синдиката ЈКП „Водовод“ износ од 1% обрачунат на бруто зараду за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор радника и радничко спортске игре.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 68.

Са запосленим се може уговорити клаузула забране конкуренције по којој запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, односно у име и за рачун другог правног или физичког лица изводити радове или послове утврђене уговором о раду на територији града Краљева.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69.

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

Члан 70.

Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузроко-

ваној штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

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

Члан 71.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 72.

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

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 73.

Комисија за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 73. овог колективног уговора, да писану изјаву да прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 75.

Послодавац може, у оправданим случајевима делимично (или потпуно) ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са накнадном штете био доведен у тежак материјални положај.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 76.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши надлежни орган послодавца - Надзорни одбор, применом критеријума утврђеним законом и колективним уговором и програмом решавања вишка запослених.

Послодавац је дужан да у случају става 1. овог члана донесе програм решавања вишка запослених у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Програм мора да садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру запослених, године старости, социјално стање запосленог, као и мере за запошљавање:

премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација и друге мере, средства за решавање социјално - економског положаја радника проглашеног технолошким вишком и рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 77.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао код послодавца, раднику са најмање 20 година радног стажа у континуитету у комуналној делатности, без његове сагласности, као ни запосленом коме недостаје 5 (или мање од 5) година стажа осигурања до стицања права на пуну старосну пензију, у складу са законом.

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини једне зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 79.

Запосленом престаје радни односу у случајевима предвиђеним законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и на начин предвиђен законом и овим колективним уговором.

Члан 80.

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

1) ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду;

Запосленом може престати радни однос отказом уговора о раду од стране послодавца ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза, и то:

1) неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза;

2) одбијање запосленог да обавља послове на којима ради;

3) злоупотреба положаја и прекорачења датог овлашћења;

4) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;

5) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

6) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

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

1) непријављивање повреде радне обавезе;

2) пропуштање информисања непосредног руководиоца и органа предузећа о упозорењима, налозима и одлукама инспекцијских органа;

3) забрана обављања послова из делатности овог предузећа (клаузула забране конкуренције сходно Закону о раду);

4) злоупотреба радне обавезе у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист или другом нанесе штета, прибављање

материјалне користи, примање мита или поклона, осим уобичајених рекламних и празничних поклона у вези са радом;

5) проузроковање знатне материјалне штете предузећу;

6) проневера или крађа имовине предузећа у већем обиму или прикривање оштећења;

7) ометање једног или више радника у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

8) повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине;

9) неовлашћена послуга средстава предузећа веће вредности која су раднику поверена за извршавање радних задатака;

10) долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада више пута у току месеца;

11) нетачно уписивање стања бројила на водомеру и осталим мерним инструментима, нередовно читавање водомера и осталих мерних инструмената;

12) неношење или отуђење прописане заштитне одеће и обуће;

13) злоупотреба права коришћења боловања;

14) неоправдано и узастопно изостајање са рада 4 радна дана или неоправдано изостајање са рада 7 радних дана са прекидима у току године;

15) фалсификовање новчаних и других докумената.

Мере за непоштовање радне дисциплине или изрицање друге мере

Члан 81.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда није такве природе, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада, без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа.

Члан 82.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право на отказни рок у минималном трајању од осам радних дана, а за сваких навршених пет година стажа осигурања још по два радна дана.

Запослени може у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се зато време обезбеђује накнада зараде у висини од 65% просечне зараде у предходних дванаест месеци.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Спорно питање између послодавца и запосленог решава арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Рад ван радног односа

Члан 84.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Члан 85.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Члан 86.

Уговор о стручном оспособљавању може се закључити ради обављања приправничког стажа, односно обављања стручног испита, када је то законом, односно правилником предвиђено, као посебан услов за самостални рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може се закључити ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације у складу са посебним прописом.

ХП УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**ХП ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА****Члан 87.**

Председник синдиката - учесник овог колективног уговора, има право у току месеца на плаћене часова (одсуство са рада), у складу са Законом за синдикалне активности.

Представник синдикалне организације - учесник овог колективног уговора, има право у току месеца на плаћене часове (одсуство са рада), у складу са законом за синдикалне активности.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

Члан 88.

Послодавац ће омогућити председницима синдиката - учесника овог колективног уговора, одсуство према указаној потреби, а члановима органа тих синдиката до 10 радних дана у току године, за присуствовање седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

Члан 89.

За време одсуствовања са рада у смислу чл. 87. и 88. овог колективног уговора, представници синдиката остварују накнаду зараде, у висини зараде коју би остварили као да раде.

Члан 90.

Запослени се обавезује да у погледу права на штрајк, начина организовања и спровођења штрајка у свему поступају сагласно Закону о штрајку.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује се актом оснивача.

XIV РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 91.**

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом и надлежним судом.

Члан 92.

Учесници у закључивању овог колективног уговора ће, у року од 15 дана од настанка спора у примени колективног уговора, образovati арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 93.

Арбитража се образује за сваки настали спор. Арбитража има 5 чланова.

Арбитража је састављена од по једног представника учесника у закључивању овог колективног уговора и два арбитра, које одређују споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 94.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 95.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове ангажовања чланова и рада арбитраже сносити солидарно.

**XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ
ОДРЕДБЕ****Члан 96.**

Овај колективни уговор се закључује на три године.

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

Члан 97.

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

Градоначелник града Краљева

I Број: 223/15

Дана: 28. јануара 2015. године

Отказ колективног уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, колективни уговор се примењује до закључивања новог колективног уговора, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 98.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Овај колективни уговор се сматра закљученим кад га потпишу сви овлашћени представници учесника за његово закључивање.

Члан 100.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево („Службени лист града Краљева“, број 8/2013).

Члан 101.

Овај колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

ЈКП „Водовод“ Краљево,
директор

Момир Михаиловић, дипл. ецц., с.р.

Предст. репрезент. Синдиката,
Председник ИО

Саша Спасојевић, с.р.

Градоначелник
града Краљева
Томислав Илић, с.р.

20.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05 и 54/09, 32/13 и 75/14), градоначелник града Краљева, овлашћени представник репрезентативног синдиката ЈЕП „Топлана” Краљево и директор ЈЕП „Топлана” Краљево, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ ЕНЕРГЕТСКОГ ПРЕДУЗЕЋА „ТОПЛАНА” КРАЉЕВО

Основне одредбе

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности у раду и у вези са радом, запослених радника (даље-запослени) у ЈЕП „Топлана“ Краљево, (даље-послодавца), међусобни односи учесника у закључивању колективног уговора, поступак измена и допуна и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

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

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности која нису уређена овим колективним уговором, уређу-

ју се уговором о раду између запосленог и послодавца.

Члан 4.

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

Члан 5.

Основна права и обавезе запослених и послодавца утврђена су Законом о раду.

Заснивање радног односа

Члан 6.

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

Правилником из става 1. овог члана, утврђују се организациони делови, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 7.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос под условима утврђеним законом.

Члан 8.

Лице које заснива радни однос обавезно је да достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Члан 9.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

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

Уговор о раду**Члан 10.**

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор у писаној форми, пре ступања запосленог на рад и сматра се закљученим када га потпишу обе уговорне стране.

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

Уколико у уговору о раду није утврђено време на које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

Ступање на рад**Члан 11.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сма-

тра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога(случајеви више силе) или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

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

Члан 12.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме запосленог;
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за уплату зараде и друга примања на која запослени имају право;
- позивање на колективни уговор који је на снази;
- трајање дневног и недељног радног времена.

Пробни рад**Члан 13.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за радна места за која је то утврђено Правилником о унутрашњој организа-

цији и систематизацији послова утврђен пробни рад, као посебан услов за рад и ако је уговором о раду утврђена дужина трајања пробног рада и начина провере радних и стручних способности. Пробни рад може да траје најдуже шест месеца.

Члан 14.

Вршење послова на пробном раду прати Комисија коју образује директор, чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима Комисија доставља директору у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Члан 15.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, директор или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, уз образложење отказа уговора о раду.

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

Радни однос на одређено време

Члан 16.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова, у складу са законом, само за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада који је краћи од 30 радних дана.

Члан 16.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;

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

Са истим запосленим може се закључити нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1.овог члана тач.1–3) по истом, односно другом правном основу, сходно закону.

Члан 17.

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

Приправници

Члан 18.

Радни однос у својству приправника може да заснује лице које први пут заснива

радни однос и има завршен одређени степен и врсту стручне спреме, ако је то као услов предвиђено за рад на одређеним пословима предвиђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

- за приправнике са средњом школском спремом - 6 месеци;
- за приправнике са вишом школском спремом - 9 месеци, и
- за приправнике са високом школском спремом - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 2. овог члана уређује се уговором о раду.

Члан 19.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде која је утврђена за послове за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права из радног односа утврђена законом, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 20.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 21.

По завршеном приправничком стажу приправник полаже стручни испит, а ради утврђивања оспособљености за рад.

Стручни испит се полаже пред комисијом коју образује директор, а чији чланови имају исти или виши степен школске спреме од приправника.

Стручни испит се полаже путем теста, писаног рада или на други одговарајући начин утврђен у одлуци о именовању комисије.

Комисија је дужна да у току полагања стручног испита сачини записник, који заједно са оценом о оспособљености приправника за самосталан рад доставља директору.

На испиту из става 1. овог члана приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањима потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад, а може се на предлог непосредног руководиоца и одлуке директора ослободити обавезе полагања приправничког испита ако је по оцени непосредног руководиоца оспособљен за самосталан рад.

Члан 22.

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

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном утврђеним уговором о раду.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита или је поднесе, а не приступи његовом полагању из неоправданих разлога, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос код послодавца.

Измена уговора о раду

Члан 23.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора), поред случајева предвиђених законом и у следећим случајевима:

1. ради замене запосленог који је одсутан дуже од 30 дана;
2. у случајевима обављања сезонских послова.

Уговор о правима и обавезама директора**Радно време****Члан 24.**

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором о раду, који директор закључује са Надзорним одбором.

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

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

Директор има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**Члан 25.**

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

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.

Одлуку о трошковима образовања доноси Надзорни одбор на предлог директора послодавца.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим у случају када је то учињено из оправданих разлога, утврђених уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Члан 26.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Члан 27.

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, скраћује се сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Одлуку о скраћеном радном времену доноси директор на основу стручне анализе, у складу са законом.

Члан 28.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, утврђује директор и о томе обавештава запослене.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 29.

Изузетно од члана 28. став 1. овог колективног уговора, послодавац, када организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да у писаној форми обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре почетка радова или у краћем року уз сагласност запосленог.

Прерасподела радног времена**Члан 30.**

Ако природа делатности то захтева, послодавац може извршити прерасподелу радног времена тако да укупно радно време у току године у просеку не буде дуже од пуног уговореног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси послодавац, ако законом није друкчије одређено.

Прековремени рад**Члан 31.**

На захтев директора послодавца, запослени је дужан да ради прековремено, поред случајева утврђених законом и у следећим случајевима:

- у случајевима више силе (поплава, пожар, земљотрес, олујно невреме);
- изненадног повећања обима посла;
- када је неопходно да се заврши одређени процес рада чије трајање се није могло предвидети, а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету послодавцу,
- када се започети посао који се мора завршити без прекида не може завршити у току радног времена;
- да се замени изненадно одсутни запослени, у процесу рада који непрестано траје,
- у другим случајевима када се оцени неопходност таквог рада.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

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

Одлуку о прековременом раду доноси директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима, по писаном овлашћењу директора.

Ноћни рад и рад у сменама**Члан 32.**

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

Ако је рад организован у сменама мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не може да ради више од једне недеље у ноћној смени.

Радник може радити дуже од једне недеље у једној смени само ако да писану сагласност за такав рад.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу права запосленог.

Одмори и одсуства**Члан 33.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

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

Време коришћења одмора из става 1. и 2. овог члана одређује директор.

Годишњи одмор**Члан 34.**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим колективним уговором.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 35.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање од 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу критеријума утврђених овим уговором.

Критеријуми за увећање годишњег одмора су: стаж осигурања, услови рада, допринос у раду, инвалидност, по основу родитељства.

Дужина годишњег одмора увећава се:

1. по основу стажа осигурања:

- за сваких навршених 5 година стажа осигурања 1 радни дан;

2. по основу услова рада 1 радни дан и то:

- непосредни извршиоци у производњи, дистрибуцији, монтажи и одржавању;

3. по основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места за које се захтева одређена стручност:

- I - II степен стручне спреме - 1 радни дан;

- III - IV степен стручне спреме - 1 радни дан;

- V - VI степен стручне спреме - 1 радни дан;

- VII - VIII степен стручне спреме

- 2 радна дана;

- за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима - 3 радна дана;

4. по основу инвалидности (инвалиди рада и војни инвалиди) - 3 радна дана;

5. самохраном родитељу са дететом до 14 година старости - 3 радна дана.

Годишњи одмор запосленог по основама тачке 1. до тачке 5. овог члана, не може бити дужи од 30 радних дана за календарску годину.

Члан 36.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као петодневна.

Празници који су нерадни дани у складу са законом (државни празници, породични верски празник), одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено онеспособљен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право по истеку боловања да настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 37.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 35. овог уговора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 38.

Запослени може да користи годишњи одмор једнократно или у два дела или више делова.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор, а доставља се запосленом 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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

Члан 39.

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

Ова накнада има карактер накнаде штете.

Плаћено одсуство

Члан 40.

Запослени има право на одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до седам радних дана у току године у следећим случајевима:

1. склапање брака - 5 дана;
2. склапање брака деце запосленог - 5 дана;
3. порођаја супруге запосленог - 5 дана;
4. теже болести члана уже породице - 7 дана;
5. порођаја члана уже породице - 3 дана;
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама - 3 дана;

7. селидбе на подручју истог места - 2 дана;

- из једног места у друго - 3 дана;

8. полагање стручног и другог испита - 2 дана;

9. одсуствовања са рада учествовањем на радно-производним такмичењима - 3 дана;

10. коришћење организованог рекреативног одмора - 5 дана;

11. одласка на одслужење војног рока - 3 дана;

12. смрти брата или сестре запосленог - 2 дана;

13. родитеља запосленог - 5 дана;

14. родитеља брачног друга запосленог - 3 дана;

15. смрти усвојиоца запосленог - 5 дана;

16. на први дан крсне славе - 1 дан.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још у случају:

1. смрти члана уже породице - 5 дана
2. добровољног давања крви - 2 дана рачунајући и дан давања крви.

Чланом уже породице у смислу става 1. овог члана сматра се брачни друг, родитељи и деца запосленог, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ, који живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 41.

Плаћено одсуство по основима из члана 40. овог уговора одобрава се по захтеву радника уз приложену документацију, односно доказе о насталој ситуацији која представља основ за коришћење истог.

Неплаћено одсуство

Члан 42.

Запослени има право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговања болесног члана уже породице - 7 радних дана,
- смрти сродника који нису наведени у члану 40. овог колективног уговора - 2 радна дана,
- стручног усавршавања - 15 радних дана,
- обављања приватних послова - 2 радна дана,

Директор може запосленом, на његов захтев, одобрити коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада, а најдуже до 3 месеца.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим колективним уговором и уговором о раду није друкчије одређено.

Мировање радног односа

Члан 43.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада у случајевима:

1. Одласка на одслужење војног рока;
2. Упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. Привременог упућивања на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је закључен уговор о пословној сарадњи, а најдуже годину дана;
4. Избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију, чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
5. Издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању од 6 месеци.

Одлуку о мировању радног односа доноси послодавац, у складу са законом.

Запослени има право и обавезу да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана престанка мировања радног односа из става 1. овог члана.

Заштита запослених

Члан 44.

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

Послодавац је дужан да, у складу са Законом, прописаним мерама и нормативима заштите на раду, предузима неопходне мере за заштиту здравља и безбедности запослених, спречавање повреда на раду и професионалних обољења.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Члан 45.

Послодавац је дужан да рад организује тако што ће обезбедити заштиту живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца сходно ставу 1. овог члана уређују се посебним актом - Правилником о заштити на раду.

Члан 46.

Запослени има право на заштиту личних података из документације која се чува код послодавца, у складу са законом.

Члан 47.

Посебна заштита, жена, омладине и инвалида обезбеђује се у складу са законом и другим актима послодавца.

Заштита материнства**Члан 48.**

Заштита материнства спроводиће се у случајевима, условима, обиму и трајању и на начин који су утврђени Законом о раду.

Породиљско одсуство са рада ради неге детета**Члан 49.**

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно 2 године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, на начин и у времену утврђеном законом.

Породиљско одсуство може да се отпочне 45 дана пре порођаја, а обавезно 28 дана пре порођаја.

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета, до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета има право да користи права из става 2. овог члана, у случајевима и под условима утврђеним законом.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе**Члан 50.**

Ако је по налазу надлежне здравствене установе неопходна посебна нега детета због

тешког степена психофизичке ометености, један од родитеља има право да по истеку породилског одсуства и одсуства ради неге детета, одсуствује са рада или ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

За то време запослени има права на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 51.

Усвојилац, хранитељ или старатељ детета млађег од пет година има право да одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана усвајања, односно смештаја детета код хранитеља - старатеља, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Члан 52.

Родитељ или старатељ, односно запослени који се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежне здравствене установе, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краће од половине пуног радног времена.

Запослени из става 1. овог члана има право на накнаду зараде сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

Члан 53.

Права из члана 52. овог колективног уговора има и усвојилац, хранитељ или старатељ детета, ако је по прописима надлежних усanova потребна таква нега.

Члан 54.

Запослени родитељ из члана 52. овог колективног уговора, има право да одсуствује са рада до навршене три године живота детета.

На писани захтев запосленог одлуку доноси директор.

За време одсуствовања са рада права и обавезе запосленом мирују.

Обавештење о привременој спречености за рад**Члан 55.**

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

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

Зараде, накнаде и друга примања**Зарада****Члан 56.**

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, колективног уговора и уговора о раду.

Запосленом 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 којем је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим колективним уговором и уговором о раду.

Зарадом у смислу колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнаде трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај, исхрану и боравак на терену.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду**Члан 57.**

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

1. основне зараде,
2. радног учинка и
3. увећане зараде.

Основна зарада**Члан 58.**

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником о органи-

зацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду и на основу времена проведеног на раду.

Члан 59.

Годишњим програмом пословања, на којој сагласност даје оснивач, послодавац утврђује елементе за обрачун и исплату зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада коју утврђује Влада Републике Србије.

Укупан износ средстава намењених за исплату зарада у текућем месецу послодавац утврђује у зависности од реализације прихода, расхода и обима уговорених послова чија је реализација у току.

Члан 60.

Послови које запослени обављају у предузећу разврставају се по групама и за исте се утврђују следећи коефицијенти зарада:

група послова	назив радног места квалификација	коефицијент радних места
I	Најједноставнији послови	1,00 - 1,35
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови: одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката, чуварски послови и други најједноставнији послови из области делатности	1,20 - 1,50
III	Послови полуквалификованог радника као што су: помоћни послови у производњи и дистрибуцији топлоте и монтажи, курирски послови, послови телефонисте и други споредни послови	1,60 - 2,00
IV	Средње сложене послови КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада и други слични послови	1,80 - 2,20
V	Средње сложени разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада, укључујући и административно техничке послове, као и послови који се обављају у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналним делатностима	2,00 - 2,60
VI	Сложени послови средње стручне спреме, ВКВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, односно послови који се обављају под најтежим условима са специфичним средствима рада и руководећи послови	2,20 - 3,10

VII	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативнo и стручно вођење процеса рада, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послови руковођења одговарајућим деловима процеса рада и сл. за чије обављање је потребна виша школска спрема	2,40 - 3,20
VIII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рад и сл.	3,00 - 3,90
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме у области производње и дистрибуције топлотне енергије као што су: заменик директора, помоћник директора, технички директор, руководиоци радних јединица и служби и други сродни послови	3,90 - 4,90

ОБРАЧУНСКИ КОЕФИЦИЈЕНТИ ПО РАДНИМ МЕСТИМА

Редни број	Назив радног места	Група по систематизацији	Група по колективном уговору	Коефицијент
Дирекција				
1.	Директор	VII		6,00
1.1.	Заменик директора	VII	IX	4,90
1.2.	Помоћник директора	VII	IX	4,50
1.3.	Стручни сарадник	VII	IX	4,20
1.4.	Интерни ревизор	VII	IX	4,30
Редни број	Назив радног места	Група по систематизацији	Група по колективном уговору	Коефицијент
Технички сектор				
2.	Технички директор	VII	IX	4,80
2.1.	Руководилац развоја, инв. и припреме	VII	IX	4,40
2.1.1.	Главни инжењер	VII	IX	4,00
2.1.2.	Инжењер припреме и развоја	VI-VII	VIII	3,60
2.1.3.	Електро-инжењер - енергетичар	VII	VIII	3,80
2.1.4.	Машински инжењер	VII	VIII	3,50
2.1.5.	Техничар припреме	IV	V	2,40
2.2.	Руководилац производње ТЕ	VII	IX	4,60
2.2.1.	Пословођа смене	V	VI	3,10
2.2.2.	Главни електричар - аутоматичар	V	VI	3,00
2.2.3.	Руковаоц котлова I групе	V	VI	2,90
2.2.4.	Руковаоц котлова II групе	V	VI	2,70
2.2.5.	Руковаоц котлова III групе	V	IV	2,30
2.2.6.	Погонски електричар - аутоматичар	V	VI	2,70

2.2.7.	Диспечер	IV	V	2,40
2.2.8.	Аутомеханичар - возач	III	V	2,60
2.2.9.	Помоћни радник	I	III	2,00
2.3.	Руководилац дистрибуције, одржавања и монтаже	VII	IX	4,50
2.3.1.	Пословођа дистрибуције, одржавања и монтаже	V	VI	3,10
2.3.2.	Монтер дистрибуције и одржавања I групе	V	VI	2,90
2.3.3.	Монтер дистрибуције и одржавања II групе	III	IV	2,70
2.3.4.	Монтер дистрибуције и одржавања III групе	III	IV	2,30
2.3.5.	Монтер монтаже I групе	V	VI	2,90
2.3.6.	Монтер монтаже II групе	III	V	2,40
2.3.7.	Помоћник монтера	III	IV	2,20
2.3.8.	Заваривач I групе	V	VI	2,70
2.3.9.	Заваривач II групе	V	VI	2,30
2.3.10.	Електричар одржавања и монтаже	III	V	2,40
2.3.11.	Возач	III	IV	2,20
2.3.12.	Помоћни радник	II	III	1,80

Редни број	Назив радног места	Група по систематизацији	Група по колективном уговору	Коефицијент
Финансијско-комерцијални сектор				
3.	Руководилац финансијско-комерцијалног сектора	VII	IX	4,50
3.1.1.	Финансијски референт - ликвидатор	IV	VI	2,60
3.1.2.	Обрачунски радник - благајник	IV	VI	3,00
3.1.3.	Референт набавке и продаје	IV	VI	2,60
3.1.4.	Магационер	IV	VI	2,50
3.1.5.	Помоћник магационера	II	III	2,00
3.2.	Шеф рачуноводства	VII	IX	4,00
3.2.1.	Главни књиговођа	VI	VII	3,20
3.2.2.	Књиговођа купаца и добављача	IV	VI	2,50
3.2.3.	Материјални књиговођа	IV	VI	2,50
3.3.	Шеф наплатне службе	VII	IX	3,80
3.3.1.	Координатор за наплату, анализу и тарифни систем	VII	VIII	3,70
3.3.2.	Самостални референт за тарифни систем и наплату	VII	VIII	3,30
3.3.3.	Референт наплате	IV	V	2,50
3.3.4.	Шалтерски инкасант	IV	V	2,40
3.3.5.	Теренски инкасант	III-IV	IV	2,00
3.3.6.	Оперативни радник на инфо-пулту	IV	V	2,30

Редни број	Назив радног места	Група по систематизацији	Група по колективном уговору	Коефицијент
Сектор за правне, кадровске и опште послове				
4.	Руководилац сектора за правне, кадровске и опште послове	VII	IX	4,40
4.1.	Правни референт за наплату	VII	VIII	3,50
4.2.	Координатор инф. система и односа са јавношћу	VI	VIII	3,30
4.3.	Референт за рад и радне односе	IV	V	2,50
4.4.	Референт за безбедност и здравље на раду	VII	VIII	3,50
4.5.	Службеник за јавне набавке	IV	VII	3,00
4.6.	Референт за јавне набавке	IV	V	2,50
4.7.	Референт за безбедност саобраћаја	III	V	2,60
4.8.	Секретар - администратор	IV	V	2,50
4.9.	Портир-телефониста	II	III	1,80
4.10.	Хигијеничар	I	II	1,50

Зарада по основу резултата рада**Члан 61.**

Део зараде по основу учинка рада, утврђује се на основу извршења свих послова и радних задатака које запослени обавља, а у складу са:

- планом и нормативима рада;
- обимом обављеног посла;
- квалитетом извршених задатака и послова;
- поштовањем утврђених рокова;
- утрошком материјала, енергије, средстава рада;
- оствареним уштедама при извршењу послова;
- рационалним коришћењем радног времена;
- поштовањем радне и технолошке дисциплине.

Допринос у раду из става 1. овог члана утврђује директор послодавца, на предлог непосредних руководилаца запосленог, за сваки обрачунски месец.

По основу доприноса у раду зарада се може увећати највише до 20% или умањити највише до 20%.

Рокови за исплату зараде**Члан 62.**

Исплата зараде по овом колективном уговору врши се на следећи начин:

- аконтација до 50% за текући месец до 20. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун под условима, на начин и у времену прописаним Законом о раду.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи: податке прописане правилником о садржини обрачунате зараде, односно накнаду зараде и Законом о раду.

Учешће запослених на основу доприноса пословном успеху послодавца**Члан 63.**

Послодавац може исплатити запосленима учешће у оствареној добити до 50% дела добити која припада предузећу.

Одлуку о расподели дела добити која припада предузећу из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор предузећа.

Расподела добити се врши уз претходну сагласност оснивача.

Минимална зарада

Члан 64.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималних зарада у складу са законом у случају економских поремећаја у пословању насталих због:

- 1) немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима или
- 2) блокаде рачуна у трајању дужем од 60 дана.

Зарада директора

Члан 65.

Зарада директора утврђује се уговором о раду који закључују Надзорни одбор послодавца и директор.

Зарада директора утврђује се у износу коефицијента 6,00.

Увећана зарада

Члан 66.

Запослени има право на увећану зараду за:

1. прековремени рад - 26 %;
2. рад на дан празника који је нерадни дан - 110 %;
3. рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - 26 %;
4. рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;

5. по основу радног искуства стеченог на основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код другог послодавца 0,4% од основице;

6. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) 0,4% цене рада.

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са овим колективним уговором.

Накнада зараде

Члан 67.

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

1. у висини 75% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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

Члан 68.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у

претходних дванаест месеци, с тим што не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 69.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада - у висини од 100% зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, у периоду за који се врши обрачун, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора;
2. државног и верског празника, за које је законом утврђено да се не ради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом;
3. давање крви, ткива и других делова тела;
4. коришћење плаћеног одсуствовања у случајевима из овог уговора;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада послодавца;
6. присуствовање у својству члана, а по основу избора, седници Народне скупштине, Скупштине града или општине или њихових тела, или органа Привредне коморе Србије, регионалне и градске привредне коморе, Синдиката и Савеза синдиката, Надзорном одбору послодавца;
7. учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других врста стваралаштва;
8. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа, ако законом није другачије одређено;
9. у другим случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, за-

послени има право на накнаду зараде у висини 65%.

Накнада трошкова

Члан 70.

Запослени има право на накнаду трошкова, који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода, ако није на други начин обезбеђено подмирење ових трошкова и то:

1. Трошкови превоза за долазак и повратак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Накнада трошкова превоза обезбеђује се запосленом у готовом новцу или претплатничком превозном картом, сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује.

Накнаду по основу превоза има запослени уколико је од места становања до места рада растојање најмање 2 км.

2. Трошкови за службени пут у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „3*„ и „4*„ категорије и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- за више од 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница,
- за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

3. Трошкови за службено путовање у иностранство у висини дневнице, на начин и под условима прописаним посебним прописима.

4. Боравка на терену - дневни теренски додатак у висини од 3 % од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

5. Трошкови употребе путничког возила у својини запосленог, за службене потребе, у висини од 10 % цене једног литра горива које користи то возило по пређеном километру.

Члан 71.

Запослени има право на:

1. Месечну исхрану у току рада - у висини од 15 % од просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2. Регрес за коришћење годишњег одмора, у висини просечне зараде исплаћене у граду Краљеву у децембру месецу претходне године, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Друга примања

Члан 72.

Послодавац исплаћује запосленом и друга примања и то:

1. Солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај дуже и теже болести, здравствене рехабилитације или

инвалидности у висини до неопорезивог дела, а у складу са утврђеним критеријумима прописаним посебном одлуком послодаваца.

2. Отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате у бруто износу, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

3. Запослени има право на солидарну помоћ и у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог до висине трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа.

Члановима уже породице се сматрају брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Члан 73.

Јубиларну награду послодавац исплаћује запосленом за укупан стаж код послодаваца и то:

- за 10 година стажа у висини једне просечне зараде у нето износу, која је остварена у претходном месецу у предузећу пре месеца у којем се награда исплаћује,
- за 20 година - 2 месечне зараде,
- за 30 година - 3 месечне зараде.

Исплата јубиларне награде извршиће се у току године у којој запослени стиче право.

Члан 74.

Послодавац може запосленом да обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и учбеника, до износа једне просечне месечне зараде остварене у Републици или предузећа, када за то постоје финансијске могућности.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан. Зајам се враћа најдуже у року од 6

месеци, у једнаким месечним ратама почев од исплате аконтације зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Запосленом се не може одобрити нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

Члан 75.

Послодавац може према финансијским могућностима да запосленима обезбеди: средства за дечје новогодишње пакетиће до навршених 14. година детета запосленог, односно до завршетка основне школе, поклон запосленим женама за Дан жена, све до неопорезивог износа, плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленима који на исту имају право и користе их у обављању задатака код послодавца. Забрањено је коришћење лиценци за послове који представљају сукоб интереса у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

Члан 76.

Одлуку о исплати примања из члана 74, 75, и 77. доноси директор.

Члан 77.

Послодавац обезбеђује уз исплату месечне зараде запосленима, средства у износу од 1,00 % на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

Ова средства су наменска, преносе се сваког месеца организацији синдиката и користе се према програму извршног одбора синдиката.

Члан 78.

Послодавац може давати стипендију у редовном школовању деци умрлог запосленог, у висини до неопорезованог износа.

Висина стипендије одређује се на следећи начин:

- за студенте факултета у висини од 100% од неопорезованог износа;
- за студенте виших школа у висини од 75% износа стипендије који је одређен за студенте факултета;
- за ученике средњих школа у висини од 60% од износа одређеног студентима факултета,
- за ученике основних школа 50%.

Забрана конкуренције

Члан 79.

Запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица обављати послове који су регистроване делатности послодавца.

Забрана обављања послова из става 1. овог члана важи за територију града Краљева, а односи се посебно на запосленог који код послодавца обавља руководеће послове, стиче нова знања, или може да дође до важних пословних информација.

Члан 80.

Ако запослени прекрши одредбу овог уговора о забрани конкуренције чини тежу повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код послодавца.

У случају из става 1. овог члана послодавац може захтевати и накнаду штете која се утврђује у складу са одредбом овог колективног уговора.

Члан 81.

Уговором о раду који закључују послодавац и запослени може се уговорити забрана конкуренције, као и накнада штете по престанку радног односа запосленог у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

Накнада штете**Члан 82.**

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

Постојање штете, њену висину и околности под којима је настала, утврђује комисија коју формира директор за сваки конкретан случај, а у којој се налази представник синдиката.

Члан 83.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету покреће директор, одмах по сазнању за насталу штету.

Поступак се покреће решењем које се доставља комисији за утврђивање штете.

Решење мора да садржи све битне податке о запосленом који је проузроковао штету, време, место и начин извршења као и доказе који указују на починиоца штете.

Члан 84.

Комисија формирана од стране директора, дужна је да по пријави о штети поступи у року од 15 дана, тако што ће позвати запо-

сленог да се изјасни и након разматрања свих доказа дати предлог одлуке о одговорности за насталу штету, висини и начину накнаде штете.

Члан 85.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу на начин из става 1. овог члана, штета се утврђује у паушалном износу проценом штете или вештачењем преко стручних лица.

Члан 86.

Коначну одлуку о постојању штете доноси директор у писаној форми, којом се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Запослени потписује изјаву да ли прихвата или не прихвата да изврши накнаду штете.

Члан 87.

Ако је запослени одговоран за штету, одлука мора да садржи начин и рок у којем ће извршити накнаду штете.

Накнада штете може се извршити у новцу, ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у исправно стање у којем је била пре настајања штете.

Члан 88.

Ако запослени одбије да изврши накнаду штете у року утврђеном одлуком о штети

и не потпише изјаву о накнади штете послодавац покреће поступак пред надлежним судом.

Ако је учињена материјална штета веће вредности запослени може бити удаљен са рада.

Члан 89.

За штету коју је проузроковало више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се не може утврдити део штете сваког појединачно, онда се штета накнађује у једнаким деловима.

Члан 90.

Ако запослени на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује штету трећем лицу, а коју је послодавац накнадио, дужан је да износ исплаћене штете надокнади послодавцу.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 91.

Радни однос престаје у следећим случајевима:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота, и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

6. смрћу запосленог;

7. у другим случајевима утврђеним законом и овим колективним уговором.

Члан 92.

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

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

2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а да му се обезбеди обављање других послова-даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци -даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада-даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка радног односа, у складу са законом;

Споразумни престанак радног односа

Члан 93.

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

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

Отказ од стране запосленог**Члан 94.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца**Члан 95.**

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

1. ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова које ради;

2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом;

3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду.

Ако послодавац утврди да запослени дуже време не оставарује резултате рада или да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, отказаће уговор о раду запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 6 месеци од дана наступања спорних чињеница.

Утврђивање резултата рада, односно знања и способности за обављање послова, на којима запослени ради, врши комисија од три члана коју именује директор, а која мора имати исти или виши степен стручне спреме одређене врсте коју има запослени.

Критеријуми за рад комисије утврђују се на основу стандардних норматива, за одређену врсту посла.

Члан 96.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду.

Члан 97.

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

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;

2. неоправдано закашњење на посао или ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;

3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;

4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних метерија, као и повреда прописа и предузимања мера ради заштите запослених, средстава за рад и животне средине;

5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом;

6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

7. фалсификовање новчаних и других докумената;

8. изазивање нереда и учествовање у ту-чи у просторијама послодавца;

9. ако неоправдано одбије да обавља по-слове и извршава налоге послодавца у скла-ду са Законом;

10. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

11. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

12. због доласка на рад под дејством ал-кохола или других опојних средстава, одно-сно употребу алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,

13. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кри-вични поступак за кривично дело;

14. ако је дао нетачне податке који су би-ли одлучујући за заснивање радног односа;

15. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да наста-ви рад код послодавца;

16. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се штети угледу по-слодавца, као и другим запосленим лицима;

17. примања и давања мита у вези са ра-дом;

18. одавање информација другим посло-давцима у поступцима јавних набавки, из-вођења машинских радова, као и других ин-формација којима се злоупотребава закон, наноси штету предузећу и др.;

19. непридржавање и неспровођење од-лука органа послодавца;

20. непотписивање анекса уговора о раду;

21. повреде одредаба о забрани конку-ренције.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здрав-ствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 11. и 12. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Од-

бијање запосленог да се одазове на позив по-слодавца да изврши анализу сматра се непо-штовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Члан 98.

Запосленом може да престане радни од-нос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких економских или организационих промена престане по-треба за обављањем одређеног посла или до-ђе до смањења обима посла,

2. ако одбије закључење уговора у сми-слу Закона о раду.

Члан 99.

Повреде радних обавеза запосленог уре-ђују се законом, колективним уговором и уговором о раду.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене колектив-ним уговором и уговором о раду, запосленом се могу изрећи следеће казне:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења;

2. привремено удаљење са рада без на-кнаде зараде, у трајању до три радна дана;

3. отказ уговора о раду.

Члан 100.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне ди-сциплине у смислу члана 96. и 97. овог уго-вора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, од-носно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да пре-стане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;

2. новчану казну у висини од 20% основне зараде за месец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 103. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 101.

Послодавац може запосленом из члана 95. став 1. тачка 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 102. овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примерним роком за побољшање рада, а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 102.

Послодавац је дужан пре отказа уговора о раду у случају из члана 96. и 97. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри ово мишљење.

Члан 103.

Ако откаже уговор о раду запосленом из члана 96. став 1. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 104.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 102. овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породичског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5. деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;

6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

Члан 105.

Отказ уговора о раду из члана 95. став 1. тачка 1, и члана 96. и 97. овог колективног уговора послодавац може дати у року од

шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основа за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 95. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 106.

Послодавац је дужан да запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања, која је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 107.

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

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

Члан 108.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у нерав-

ноправан положај због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 109.

Запослени коме је уговор о раду отказан у смислу члана 97. став 1. тачка 1. овог колективног уговора, зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана, а најдуже 30 дана (у даљем тексту отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања.

Трајање отказног рока је 10 дана ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања, 20 дана ако је навршио преко 10, а до 20 година осигурања, месец дана ако је навршио преко 20 стажа осигурања. Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, без накнаде зараде.

Члан 110.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 102. став 1. овог колективног уговора.

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

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 95, 96. и 97. овог колективног уговора.

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

Члан 111.

За време привременог удаљења са рада у смислу Закона о раду, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Члан 112.

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 110. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене на основу члана 111. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажним одлуком, или ако правоснажним одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштова-

ње радне дисциплине из члана 95, 96. и 97. овог колективног уговора.

Вишак запослених

Члан 113.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених када утврди да ће због технолошких, економских и организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом најмање 10 запослених на неодређено време. Послодавац је дужан да благовремено, а најкасније 30 дана пре утврђивања разлога и сачињавања програма, пружи синдикату одговарајуће информације, укључујући и разлоге за намеравање прекиде радног односа, с бројем и категоријом радника који ће бити обухваћени тим програмом, као и рок у коме намерава да изврши прекид радног односа.

Члан 114.

Послодавац је дужан да програм достави репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније седам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да послодавцу достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

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

Члан 115.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 96. став 1. овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висину отпремнине утврђују програмом из члана 113. овог колективног уговора, међусобним усаглашавањем оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат.

Посебне одредбе**Члан 116.**

Послодавац може за обављање послова из своје делатности који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да са одређеним лицем закључи уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом.

Члан 117.

Послодавац може да са одређеним лицем закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који захтевају самостално ангажовање на рад појединца, у складу са законом.

Члан 118.

Са незапосленим лицем или лицем које жели да се усавршава у струци или оспособљава ради обављања приправничког стажа, послодавац може закључити уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

У случају закључивања уговора из става 1. овог члана послодавац није дужан да обезбеђује накнаду нити друга новчана средства.

Сва права и обавезе лица које се оспособљава утврђују се уговором са послодавцем.

Остварење и заштита права запослених**Члан 119.**

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени споразумно решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спора.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Спорна питања решава арбитар кога запослени и послодавац одређују споразумно.

Члан 120.

Арбитар који решава спорно питање дужан је да заврши поступак и донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из става 1. овог члана не донесе одлуку, решење и отказ уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује запосленог и послодавца.

Члан 121.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука се доноси у писаном облику, са поуком о правном леку и лично доставља запосленом. Одлука је коначна даном достављања. Ако је запослени незадовољан против коначне одлуке може покренути поступак пред надлежним судом, у року од 90 дана од дана достављања решења, односно повреде права.

Директор може овлашћење из става 1. овог члана пренети на другог запосленог у писаној форми.

Учешће у управљању

Члан 122.

Запослени учествује у управљању код послодавца преко Надзорног одбора.

Надзорни одбор послодавца чине представници оснивача и представници запослених код послодавца, а у броју који је предвиђен статутом послодавца.

Чланови Надзорног одбора имају право на одговарајућу накнаду за свој рад у тим органима. Висину накнаде из става 2. овог члана утврђује оснивач на основу извештаја о степену реализације програма пословања јавног предузећа.

Члан 123.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације прибави мишљење синдиката.

Услови за рад Синдиката

Члан 124.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са законом и овим уговором.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди услове за рад у просторијама послодавца.

Организација синдиката своје функције врши на начин којим не ремети редовно функционисање и пословање послодавца, као и радну дисциплину.

Организовање процеса штрајка

Члан 125.

Запослени могу организовати штрајк код послодавца, с тим да начин организовања и спровођење штрајка, у свему поступају у складу са Законом о штрајку.

Запослени који се налази у штрајку дужан је да поштује минимум процеса рада који је утврђен одлуком оснивача о минимуму процеса рада у комуналним делатностима.

Накнада зараде за време штрајка обрачунава се запосленима сразмерно времену проведеном на раду.

Важење и отказ колективног уговора

Члан 126.

Овај колективни уговор се закључује на период од 3 године.

По истеку овог рока, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници другачије не договоре, најкасније 30 дана пре истека важења

Члан 127.

Сваки учесник у закључивању овог колективног уговора може поднети отказ уговора у писаној форми.

У случају отказа овај уговор се примењује 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 128.

Сваки учесник овог уговора може предложити поступак за измене и допуне овог уговора на начин и по поступку како је и закључен.

Решавање спорова**Прелазне и завршне одредбе****Члан 129.**

За праћење и примену овог уговора, као и решавање спорних питања надлежно је арбитражно веће које образују учесници колективног уговарања у року од 15 дана од дана настајања спора.

Сваки учесник даје по једног члана.

Одлука арбитражног већа о спорним питањима је коначна и обавезује све учеснике.

Члан 130.

Арбитражно веће чине изабрани представници оснивача, репрезентативног синдиката, представник послодавца.

Члан 131.

На права, обавезе, и одговорности која нису регулисана овим уговором, примењују се одредбе закона.

Градоначелник града Краљева

I Број: 226/15

Дана: 28. јануара 2015. године

Градоначелник
града Краљева
Томислав Илић, с.р.

Овлашћени представник
Синдиката
Зоран Јовић, с.р.

Члан 132.

Уговор је закључен када га потпишу градоначелник града Краљева, директор-ЈЕП „Топлана“ и овлашћени представник репрезентативног синдиката, а ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева“.

Члан 133.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе до тада закључени уговори о раду, а нови уговори о раду у складу са овим колективним уговором морају бити закључени са запосленим најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

Члан 134.

Ступањем на снагу овог уговора престају да важе одредбе Појединачног колективног уговора, закљученог дана 01.07.2013. године.

ЈЕП „Топлана“ Краљево,
директор
Драган Арсенијевић, с.р.

САДРЖАЈ**Рег. бр.****Страна****КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

14. Колективни уговор ЈП Дирекција за планирање и изградњу „Краљево“ из Краљева	1
15. Колективни уговор ЈКП „Чистоћа“ из Краљева.....	29
16. Колективни уговор ЈКП „Пијаца“ из Краљева.....	47
17. Колективни уговор ЈП „Општинска стамбена агенција“ из Краљева.....	74
18. Колективни уговор ЈКП „Путеви“ из Краљева.....	94
19. Колективни уговор ЈКП „Водовод“ из Краљева.....	113
20. Колективни уговор ЈЕП „Топлана“ из Краљева.....	135

Издавач: Скупштина града Краљева - Главни и одговорни уредник Марија Лазовић,
секретар Скупштине града Краљева - Телефон: 036/306-020

Текући рачун: 840-733152843-12 за претплатнике који се финансирају из буџета Републике Србије
840-745151843-03 за претплатнике који се финансирају из буџета локалне самоуправе и остале претплатнике
Штампа: “Кварк”, Краљево