



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLVI - БРОЈ 8 - КРАЉЕВО - 19. АПРИЛ 2013. ГОДИНЕ

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

### Члан 2.

82.

Колективни уговор примењује се на све запослене у ЈКП „Пијаца“ Краљево.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005, 61/2005 и 54/2009), градоначелник града Краљево, 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 19.04.2013. године

### Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених законом и другим прописима.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПИЈАЦА“ КРАЉЕВО

### Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона.

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 1.

Овим колективним уговором за јавно комунално предузеће „Пијаца“ ЈП Краљево (даље: Колективни уговор), у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Пијаца“ Краљево (даље: запослени), обавезе ЈКП „Пијаца“ Краљево (даље: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

## II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

### 1) Права запослених

### Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту

личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом о раду.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

#### Члан 6.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

#### 2) Обавезе запослених

#### Члан 7.

Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

#### 3) Обавезе послодавца

#### Члан 8.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

#### 4) Обавезе послодавца и запосленог

#### Члан 9.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду.

### **III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### **Члан 12.**

#### **Члан 10.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и 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 и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога, који ће бити дефинисани уговором.

### **IV ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 11.**

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

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник доноси директор ЈКП „Пијаца” Краљево.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 2. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

#### **Члан 13.**

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

## Члан 14.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2. Закона о раду.

## 2. Уговор о раду

## Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, у складу са чланом 192. Закона о раду.

## Члан 16.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

## Члан 17.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

## Члан 18.

Уговор о раду садржи:

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

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона о раду.

## 3. Ступање на рад

## Члан 19.

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

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 или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

**Члан 20.**

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

**4. Пробни рад****Члан 21.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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

**5. Радни однос на одређено време****Члан 22.**

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл., за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

**Члан 22 а.**

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.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено. За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

**V РАДНО ВРЕМЕ ОДМОР И ОДСУСТВА****1. Радно време****Члан 23.**

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

**2. Прековремени рад****Члан 24.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у

случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дужи од осам часова недељно, нити дужи од четири часа дневно по запосленом.

### 3. Распоред радног времена

#### Члан 25.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа, посебном одлуком.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

### 4. Прерасподела радног времена

#### Члан 26.

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

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

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

#### Члан 27.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

#### Члан 28.

Запосленом који ради у смислу члана 26. овог колективног уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

#### Члан 29.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

### 5. Ноћни рад и рад у сменама

#### Члан 30.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

## Члан 31.

За организован рад у сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

**VI ОДМОР И ОДСУСТВА**

## 1. Одмор у току дневног рада

## Члан 32.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

## Члан 33.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, јер природа посла – делатности предузеће не дозвољава прекид рада, обзиром да се ради са странкама.

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

## 2. Дневни одмор

## Члан 34.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

## 3. Недељни одмор

## Члан 35.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

## 4. Годишњи одмор

## Члан 36.

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 степен 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.

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 37.

Запослени има право да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од три радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 68. став 2. Закона о раду, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### Члан 38.

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.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

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.

#### Члан 39.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

### 5. Плаћено одсуство

#### Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у случају:

1. склапања брака - 5 радних дана;
2. порођаја супруге - 5 радна дана;
3. порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
4. теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 2 радна дана;

селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 4 радна дана;

6. полагања стручног или другог испита - 1 радни дан, а укупно шест радних дана у току једне календарске године;

7. одласка на одслужење војног рока - 2 радна дана;

8. учешћа на стручним саветовањима и симпозијумима – 5 радних дана;

9. учешћа на радно производним такмичењима која организује синдикат – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;

10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана;

11. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана;

12. смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које не живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим – 2 радна дана;

13. полагања стучних испита у области безбедност здравља на раду, правосудног испита, службеника за јавне набавке – 7 радних дана.

#### Члан 41.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим у смислу члана 40. став 1. тачка 11. овог колективног уговора, јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### Члан 42.

Поред плаћеног одсуства из члана 40. Колективног уговора, запослени има право на плаћено одсуство:

- пет радних дана у случају смрти члана уже породице, (чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим);

- два радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

#### 6. Неплаћено одсуство

##### Члан 43.

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 44.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, односно уго-

вором 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.

## **VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 45.**

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

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.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 46.**

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

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеном посебним, односно колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

Општим актом одредиће ће се радна места са посебним условима рада.

### **2. Заштита материнства**

#### **Члан 47.**

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

#### **Члан 48.**

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и

ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

#### Члан 49.

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

### 3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

#### Члан 50.

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.

Породилско одсуство траје до навршена 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 из става 2. овог члана.

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

право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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

#### Члан 51.

Запослена жена 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.

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.

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

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

#### Члан 52.

Право да користи породилско одсуство у трајању од три месеца од дана порођаја има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању,

гурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке омећености 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.

## **VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Зарада**

#### **Члан 53.**

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.

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

#### **Члан 54.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде,

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

#### **1.1.1. Основна зарада**

#### **Члан 55.**

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 и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана за послове које запослени обавља, за карактеристичне послове у посебном, 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 55 а.**

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.

У складу са укупним износом за зараде из става 1. овог члана послодавац, утврђује цену рада за најједноставнији рад изражену у динарима, односно зараду која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима утврђеним Колективним уговором.

## Члан 55 б.

| 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            | 2,80                                             |
| 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            | 2,80                                             |
| 12.       | Обрачунски радник - благајник                         | IV                               | VI            | 2,80                                             |
| 13.       | Референт за мењачке послове                           | IV                               | VI            | 2,80                                             |
| 14.       | Шеф службе за правне кадровске и опште послове        | VII                              | VIII          | 4,20                                             |
| 15.       | Референт за кадровске послове                         | IV                               | VI            | 2,80                                             |
| 16.       | Референт за опште послове                             | IV                               | VI            | 2,80                                             |
| 17.       | Стручни сарадник-безбедност здравља на раду           | VII                              | VIII          | 3,50                                             |
| 18.       | Администратор рачунарског система                     | IV                               | VI            | 2,80                                             |
| 19.       | Дактилограф                                           | IV                               | VI            | 2,20                                             |
| 20.       | Куир - хигијеничар                                    | III                              | IV            | 2,20                                             |
| 21.       | Управник пијаце                                       | VII                              | VIII          | 4,20                                             |
| 22.       | Шеф службе за пијачне услуге градских пијаца          | VII                              | VIII          | 3,80                                             |
| 23.       | Шеф службе за пијачне услуге пијаце „Борјак“          | VII                              | VIII          | 3,80                                             |
| 24.       | Шеф службе за пијачне услуге пијаце у Матарушкој Бањи |                                  |               |                                                  |
| 25.       | Шеф службе за пијачне услуге – услуга паркирања       |                                  |               |                                                  |

|     |                                                         |     |      |      |
|-----|---------------------------------------------------------|-----|------|------|
| 26. | Пословођа пијаце                                        | IV  | VI   | 3,00 |
| 27. | Референт наплате                                        | IV  | VI   | 2,88 |
| 28. | Референт наплате паркинг простора                       | IV  | VI   | 2,20 |
| 29. | Референт противпожарне заштите                          | IV  | VI   | 3,00 |
| 30. | Шеф обезбеђења                                          | IV  | VI   | 2,40 |
| 31. | Чувар имовине - портир                                  | III | IV   | 2,10 |
| 32. | Радник обезбеђења                                       | II  | III  | 2,00 |
| 33. | Шеф одржавања хигијене пијаце                           | IV  | V    | 2,40 |
| 34. | Водећи радник на одржавању хигијене пијаце              | IV  | IV   | 2,30 |
| 35. | Радник на одржавању хигијене пијаце                     | II  | III  | 2,00 |
| 36. | Референт за инвестиције и одржавање                     | IV  | VII  | 3,00 |
| 37. | Радник одржавања имовине предузећа                      | IV  | VI   | 2,40 |
| 38. | Помоћни радник одржавања имовине предузећа              | II  | III  | 2,10 |
| 39. | Шеф службе контроле                                     | VII | VIII | 4,20 |
| 40. | Главни контролор                                        | IV  | VI   | 3,00 |
| 41. | Контролор                                               | IV  | VI   | 3,00 |
| 42. | Шеф службе наплате пијачно-пословног простора           | VII | VIII | 3,80 |
| 43. | Виши референт наплате закупа пијачно-пословног простора | VII | VIII | 3,50 |
| 44. | Референт наплате закупа пијачних тезги и простора       | IV  | VII  | 3,00 |

## Члан 55 ц.

Коефицијенат за утврђивање цене рада радног места директора износи 6,00.

## Члан 56.

Основна зарада из члана 54. Колективног уговора увећава се за додатне коефицијенте 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 57.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове из члана 54. Колективног уговора на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

##### 1.1.2. Зарада по основу радног учинка

#### Члан 58.

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

- 1) квалитет и обим обављеног рада,
- 2) благовременост извршавања послова,
- 2) допринос тимском раду,
- 3) радна дисциплина,
- 4) радно искуство,
- 5) други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Радни учинак запосленог, утврђује се месечно.

#### Члан 59.

По основу радног учинка у смислу члана 58. 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 Краљева.

##### 1.1.3. Увећана зарада

#### Члан 60.

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

- рад на дан празника који је нерадан дан - 110 %;
- прековремени рад – 26%;
- рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није реднован при утврђивању цене рада – 26%;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварен у радном односу - минули рад 0,40%.

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

##### 2. Зарада из добити

#### Члан 61.

Запосленом се може исплатити зарада из добити на начин и под условима предви-

ђеним Програмом пословања у складу са законом.

### 3. Накнада зараде

#### Члан 62.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, за време одсуствовања са рада на дан државног и верског празника који је нерадан дан; годишњег одмора; плаћеног одсуства осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог; давање крви, ткива и других делова тела; присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана; стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца; учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва; војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

#### Члан 63.

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

1) у висини 70% просечне зараде у претходна три месеца 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;

2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца 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 друкчије одређено.

#### Члан 64.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60 % просечне зараде у претходна три месеца, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана у календарској години.

#### Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег 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 у другим случајевима, у складу са законом.

### 4. Рокови за исплату зараде

#### Члан 66.

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 до 50% из зараде из претходног месеца;
- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

## 5. Накнада трошкова

### Члан 67.

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 по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с'тим што се путни трошкови и трошкови ноћења признају у целини према приложеном рачуну;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада у висини од 15% просечне месечне зарде по запосленом у граду Краљеву, а најмање у висини неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана;

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, односно до неопорезивог дела сходно Закону о порезу на доходак грађана, 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 у службене сврхе, најмање у висини од 10 % цене јеног литра горива (бензин, дизел) по пређеном километру, а највише до неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак.

### Члан 68.

Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства

од најмање 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог, у складу са посебним, односно колективним уговором код послодавца.

## 6. Друга примања

### Члан 69.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

1) исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање 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 исплаћеном у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

2) исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга;

3) исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној колективним уговором код послодавца, односно посебним колективним уговором.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленима женског пола да обезбеди поклоне за 8. март – Дан жена у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објавље-

ном податку републичког органа надлежног за статистику или у предузећу.

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

#### Члан 70.

Овим колективним уговором утврђује се право на:

- 1) солидарну помоћ и
- 2) јубиларну награду;

#### 6.2. Солидарна помоћ

#### Члан 71.

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.

#### 6.3. Јубиларна награда

#### Члан 72.

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду, и то:

1. по основу јубиларних година рада код послодавца,

Јубиларном годином рада из тачке 1) сматра се десета, двадесета и тридесета година рада код послодавца. Исплата јубиларне награде врши се када радник стиче наведени услов односно наврши пуне године рада у ЈКП „Пијаца” Краљево.

#### Члан 72а.

Јубиларна награда из члана 72. става 1 тачка 1. једнака је за све запослене, и износи:

- за 10 година рада 1 просечна зарада;
- за 20 година рада 1,5 просечне зараде;
- за 30 година рада 2 просечне зараде.

#### Члан 73.

Одлуку о исплати солидарне помоћи и јубиларне награде одлуку доноси директор послодавца.

#### Члан 74.

Послодавац може запосленима одобрити 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 две просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике зараде 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 девет 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.

#### Члан 75.

Послодавац може давати стипендије, деци умрлог запосленог и то у новцу, плаћањем уџбеника, школарине, испита и др.

Месечни износ стипендије не може бити већи од примања приправника на радном месту на коме ће стипендиста радити (ако је то уговорено).

Критеријуми за давање стипендије накнадно ће бити уређени посебним правилником.

Одлуку о давању стипендије доноси Управни одбор послодавца, а уговор о стипендирању кредитирању закључује директор послодавца.

### IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 76.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца не може да обавља послове утврђене уговором о раду на територији општине Краљево.

### X НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 77.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

#### Члан 78.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

#### Члан 79.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

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

#### Члан 80.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, послодавац је дужан да му у року од 30 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## **XI УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

### **Члан 81.**

Запослени може да се привремено удаљи са рада ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности код послодавца.

## **XII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 82.**

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код послодавца.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана.

## **XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 83.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреде радних обавеза).

### **Члан 84.**

Запослени не поштује радну дисциплину, ако:

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

2) неоправдано закашњава на посао дуже од 5 радних дана у месецу;

3) пасивно обавља радне задатке;

4) неблаговремено и неправилно извршава налоге и одлуке послодавца;

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

6) неоправдано напушта радно место у току радног времена;

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

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

9) изазивање нереди и учествовање у тучи;

10) долази на рад у припитом стању или конзумира алкохол у току радног времена

11) давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа;

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

### **Члан 85.**

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду, ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1) неоправдано изостане са посла пет радних дана узастопно;

2) одбије обављање послова утврђених уговором о раду и правилником о систематизацији радних места послодавца;

3) неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове;

4) незаконито располаже средствима;

5) злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;

6) ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом послодавца;

7) нецелисходно или неодговорно користи средства рада;

8) фалсификује новчана и друга службена документа;

9) одбије да изврши прописани лекарски преглед;

10) долази на рад у напитом стању или се опија у току рада;

11) уколико се код запосленог за време рада, два пута у току календарске године утврди алкохолемија преко 0,5%;

12) уколико запослени одбије да се подвргне контроли - алко тесту;

13) злоупотреба права коришћења боловања;

14) организовања политичких организација код послодавца;

15) неовлашћена послуга средствима поверених запосленима за извршавање послова, односно радних задатака;

16) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средства рада и животне средине;

17) ометање једног или више запослених у процесу рада којима се изразито отежава извршење радних обавеза;

18) неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од 3 месеца узастопно.

#### Члан 85а.

Повреде радних обавеза одређене у члану 85. став 1. тачка 11. и 12. ближе ће се одредити актом послодавца - Правилником пошања запослених.

### XIV ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

#### Члан 86.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - послодавца и запосленог.

#### Члан 87.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

### XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 88.

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 89.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

#### Члан 90.

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

## Члан 91.

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 рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

## Члан 92.

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 93.

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 подели 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 94.

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 95.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских актив-

ности 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 рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

#### Члан 96.

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

#### Члан 97.

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 98.

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 99.

Синдикални представник - члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

#### Члан 100.

Синдикални представник - заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

#### Члан 101.

За време одсуствовања са рада у складу са чланом 50. и 51. Колективног уговора, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини основне зараде.

#### Члан 102.

Председнику репрезентативног Синдиката за време обављања функције и у року

од две године дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду, не може да се откаже уговор о раду, нити се могу ставити у неповољнији положај у односу на положај пре избора на функцију.

## **XVI ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 103.**

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење од своје основне синдикалне организације.

У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца.

### **Члан 104.**

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни 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.

## **XVII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

### **Члан 105.**

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

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

## **XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 106.**

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу градоначелник града Краљева, директор и овлашћени представници репрезентативног Синдиката.

### **Члан 107.**

За све што није уређено овим колективним уговором примењују се одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора и других позитивних закона и прописа.

### **Члан 108.**

Даном ступања на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Пијаца“ Краљево, број 129/10 од 30.04.2010. године објављеног у „Службеном листу општине Краљево“.

## Члан 109.

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

**Број: 1729**

Дана: 19. априла 2013. године

Град Краљево  
градоначелник  
**Драган Јовановић, с.р.**

ЈКП „Пијаца“ Краљево  
директор  
**Драган Вулић, 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.**

**83.**

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05 и 54/09), 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

носа запослених у ЈКП „Чистоћа“ 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 „Чистоћа“ Краљево.

Члан 2.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЧИСТОЋА“ КРАЉЕВО

#### І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног од-

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****2. Приправници****Члан 3.**

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

**Члан 6.**

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

За време трајања пробног рада, обе уговорне стране могу отказати уговор о раду по слободној вољи, 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 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.

#### 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, поред случајева предвиђених законом и 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 систематизацији послова.

### V ОДМОР И ОДСУСТВА

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

#### Члан 16.

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

2. Годишњи одмор

#### Члан 17.

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. Услова 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. Доприноса у раду, на предлог непосредног руководиоца до 3 радна дана;

## 5. 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 18.

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из члана 17. 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 19.

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 20.

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. порођаја другог члана уже породице 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 7 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 21.

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 22.

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 23.

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.

Послодавац сноси трошкове професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом, чија је радна способност смањена због повреде на раду или професионалне болести, које су настале за време радног односа код послодавца, у складу са законом.

Инвалид - запослени са преосталом радном способношћу, коме није могао да се обезбеди други одговарајући посао, може да се упути на преквалификацију или доквалификацију, у складу са годишњим програмом пословања.

### 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 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.

| 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 ОДРЖА.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        |
|                                | II                       | 02.      | РАДНИК НА ПАРКИНГУ II                    | 1,56        |
|                                | I                        | 03.      | РАДНИК НА ИЗНОШЕЊУ СМЕЋА I ГРУПЕ         | 1,70        |
|                                | I                        | 04.      | ПЕРАЧ ЈАВНО ПРОМЕТ.ПОВРШИНА I ГРУПЕ      | 1,70        |
|                                | I                        | 05.      | РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. I ГРУПЕ    | 1,70        |
|                                | II                       | 06.      | РАДНИК НА ОДРЖ.ЗЕЛЕН.ПОВ. II ГРУПЕ       | 1,75        |
|                                | II                       | 07.      | РАДНИК НА ПРОИЗВ.БИЉ.МАТЕРИЈАЛА II ГРУПЕ | 1,75        |

|           |             |     |                                          |      |
|-----------|-------------|-----|------------------------------------------|------|
|           | II          | 08. | ЧИСТАЧ ЈАВНО ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ | 1,75 |
|           | II          | 09. | РАДНИК НА ОДРЖ.КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ        | 1,75 |
|           | II          | 10. | РАДНИК НА ИЗНОШ.СМЕЋА II ГРУПЕ           | 1,90 |
|           | II          | 11. | РАДНИК НА ДЕПОНИЈИ                       | 1,90 |
|           | II          | 12. | ПЕРАЧ ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ  | 1,90 |
|           | II          | 13. | РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. II ГРУПЕ   | 1,90 |
|           | II          | 14. | РУКОВОДИЛАЦ РАДНИХ МАШИНА ПК             | 1,90 |
|           | II          | 15. | ЛОЖАЧ ТОПЛОВОДНОГ КОТЛА                  | 1,90 |
|           | II          | 16. | РАДНИК ХИГИЈЕНИЧАР II ГРУПЕ              | 1,90 |
|           | II          | 18. | ПОМОЋНИ ГРАЂЕВИНСКИ РАДНИК               | 190  |
|           | II          | 19. | ПОМОЋНИ РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДДД          | 1,90 |
| <b>IV</b> | I, II, III  | 01. | РАДНИК НА ОБЕЗБЕЂЕЊУ                     | 1,90 |
|           | I, II, III  | 02. | Ч У В А Р                                | 1,90 |
|           | III         | 03. | К У Р И Р                                | 2,15 |
|           | III         | 04. | Е В И Д Е Н Т И Ч А Р                    | 2,05 |
|           | III         | 05. | ПОМОЋНИК МАГАЦИОНЕРА                     | 2,10 |
|           | II, III, IV | 06. | А Р Х И В А Р                            | 2,15 |
|           | III         | 07. | СЕКАЧ – МОТОРИСТА                        | 2,10 |
|           | III         | 08. | РАДНИК НА ПРЕСИ ЗА БАЛИРАЊЕ              | 2,10 |
|           | III         | 09. | РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉ.МАТЕРИЈАЛА КВ   | 2,10 |
|           | III         | 10. | ДОМАР                                    | 2,10 |
|           | III         | 11. | РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА КВ               | 2,10 |
|           | III         | 12. | СТОЛАР – ФАРБАР                          | 2,10 |
|           | III         | 13. | ЗИДАР ПК                                 | 2,10 |
|           | III         | 14. | ЗИДАР КВ                                 | 2,20 |
|           | III         | 15. | ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА КВ                 | 2,20 |
|           | III         | 16. | АУТОЛИМАР КВ                             | 2,20 |
|           | III         | 17. | ВАРИЛАЦ – ЗАВАРИВАЧ КВ                   | 2,20 |
|           | III         | 18. | ПЕРАЧ ПОДМАЗИВАЧ ВОЗИЛА КВ               | 2,20 |
|           | III         | 19. | ВОЗАЧ АУТОЧИСТИЛИЦЕ КВ                   | 2,30 |
|           | II/III      | 20. | РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА НА ДЕПОНИЈИ      | 2,30 |
|           | III         | 21. | ВОЗАЧ ПОГРЕБНОГ ВОЗИЛА                   | 2,30 |
|           | III         | 22. | АУТОМЕХАНИЧАР КВ                         | 2,30 |
|           | III         | 23. | АУТОЕЛЕКТРИЧАР КВ                        | 2,30 |
|           | III, IV     | 24. | ИНКАСАНТ У ПАРКИНГ СЛУЖБИ                | 2,20 |
|           | III         | 25. | ВОЗАЧ СПЕЦИЈАЛНОГ ВОЗИЛА                 | 2,20 |
| <b>V</b>  | IV          | 01. | РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА   | 2,10 |
|           | 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 ДДД                  | 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 ИЗВОДА 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. | МАГАЦИОНЕР                                                | 2,40 |
|            | IV        | 30. | САОБРАЋАЈНИ РЕФЕРЕНТ                                      | 2,30 |
| <b>VI</b>  | 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        | 10. | ПОСЛОВОЋА СЛУЖБЕ ИЗНОШЕЊА СМЕЋА                           | 2,70 |
|            | IV        | 11. | ПОСЛОВОЋА СЛУЖБЕ ОДРЖ.ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА            | 2,70 |
|            | IV        | 12. | ПОСЛОВОЋА НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖАВАЊУ                      | 2,70 |
|            | IV        | 13. | ПОСЛОВОЋА ОДРЖАВАЊА ЈАВНО ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА                | 2,70 |
|            | IV        | 14. | ПОСЛОВОЋА ПРОИЗВОДЊЕ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА                    | 2,70 |
|            | V         | 15. | ПОСЛОВОЋА РАДИОНИЦЕ                                       | 2,80 |
|            | IV        | 16. | ПОСЛОВОЋА ХИГИЈЕНИЧАРСКЕ СЛУЖБЕ                           | 2,70 |
| <b>VII</b> | IV/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 |
|            | <b>VI</b> | 06. | КОМЕРЦИЈАЛИСТА                                            | 2,60 |
|            | IV/VI     | 07. | ШЕФ КЊИГОВОДСТВА                                          | 3,20 |
|            | V         | 08. | ШЕФ СЛУЖБЕ „РАДИОНИЦА“                                    | 3,20 |
|            | VI        | 09. | ШЕФ СЛУЖБЕ НАПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА                            | 3,20 |
|            | VI        | 10. | ШЕФ СЛУЖБЕ „ПАРКИНГ СЕРВИС“                               | 3,20 |
|            | IV/VI     | 11. | ШЕФ ОДРЖАВАЊА ЈАВ.ЗЕЛ.ПОВ. И ПРОИЗВОДЊЕ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА | 3,20 |
|            | IV/VI     | 12. | ШЕФ ИЗНОШ.СМЕЋА И ОДРЖ.ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА           | 3,20 |

|             |         |     |                                                                                   |      |
|-------------|---------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>VIII</b> | VI/ VII | 01. | РЕФЕРЕНТ ОПШТИХ ПОСЛОВА                                                           | 3,30 |
|             | VII     | 02. | ИНЖЕЊЕР ЗА ПРОЈЕК.ПОДИЗ.И<br>ОДРЖ.ЗЕЛ.ПОВРШ. КАО И ПРОИЗВОД. БИЉНОГ<br>МАТЕРИЈАЛА | 3,50 |
|             | VII     | 03. | ИТ АДМИНИСТРАТОР                                                                  | 3,70 |
|             | VII     | 04. | САМОСТАЛНИ СТРУЧ.САРАД.ЗА<br>КОМ.ХИГИ.ЕКОЛОГИЈУ И ИНВЕСТИЦИЈЕ                     | 3,70 |
|             | VII     | 05. | ПРАВНИ РЕФЕРЕНТ                                                                   | 3,80 |
|             | VII     | 06. | САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК –<br>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<br>ГРАЂ.РАД.                                     | 3,90 |
|             | VII     | 13. | ШЕФ СЛУЖБЕ ДДЦ                                                                    | 3,90 |
|             | 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 |
|             | VI/VII  | 18. | ШЕФ СЛУЖБЕ МАЛОПРОДАЈЕ                                                            | 3,90 |
| <b>IX</b>   | 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 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 29.

Основна зарада из члана 27. Колективног уговора може се увећати за додатне кое-

фицијенте по основу руковођења највише до 0,50.

#### 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 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%;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - минули рад за 0,4%.

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

Зарада на основу доприноса пословном успеху послодавца

#### Члан 34.

До 50% дела добити која припада предузећу може се исплатити кроз зараде запосленима.

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

#### Накнада зараде

#### Члан 35.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини про-

сечне зараде у предходна три месеца, 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 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 претходна три месеца 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 претходна три месеца 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 предходна три месеца 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 предходна три месеца 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 предходна три месеца 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:

– аконтација за текући месец, у висини до 50% од исплате зараде за предходни месец, до 25-тог у месецу;

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

#### Накнада трошкова

##### Члан 41.

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 привреди Републике, 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 запо-

сленом 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 42.

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 43.

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 преме 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 44.

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 привреди Републике Србије, 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 привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику;

3. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника или усвојоца у висини половине просечне зараде у привреди Републике Србије, 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 45.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду поводом јубиларне го-

дине 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 46.

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 47.

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 привреди Републике Србије 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 48.

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 49.

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 50.

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 51.

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 52.

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 послодацу 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 53.

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 54.

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 55.

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 56.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 55. 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 57.

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.

### Х ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 58.

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

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 пет (или мање од пет) година до стицања права на старосну пензију, у складу са законом.

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, за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

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

### ХІ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА - ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

#### Члан 59.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним законом.

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

#### Члан 60.

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 послова;
2. одбијање запосленог да обавља послове на којима ради;
3. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
4. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актима послодавца;
5. непријављивање повреде радне обавезе;
6. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и неовлашћена послуга средстава рада;
7. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње.

#### Члан 61.

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 дванаест месеци, односно три радна дана са прекидима у току једног месеца;
2. долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада;
3. недолично понашање према осталим запосленима и странкама (свађа, увреда и слично);
4. изазивање нереда или учествовање у тучи;
5. немаран однос према средствима рада, повереној документацији и слично.

## XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### Споразумно решавање спорова

#### Члан 62.

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 63.

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 64.

Надзорни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних проме-

на или приватизације затражи мишљење синдиката.

#### **XIV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

##### **Члан 65.**

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 послодаваца и радна дисциплина.

#### **XV ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА**

##### **Члан 66.**

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 67.**

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

##### **Члан 68.**

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 69.**

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 70.**

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 71.**

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

#### **XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 72.**

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 73.

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 74.

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

**Број: 1734**

Дана: 19. априла 2013. године

Градonaчелник  
града Краљево,  
**Драган Јовановић, с.р.**

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

**84.**

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005, 61/2005 и 54/2009), репрезентативни синдикат организације Савеза самосталних синдиката Јавног комуналног предузећа „Водовод“ ЈП Краљево, директор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево и градоначелник града Краљево, дана 19.04.2013. године, закључују

## Члан 75.

Овај уговор се сматра закљученим када потпишу сви овлашћени представници учесника у његовом закључивању.

## Члан 76.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП „Чистоћа“ Краљево („Службени лист града Краљево“, број 8/2010).

## Члан 77.

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

СО Савеза самосталних Синдиката  
ЈКП „Чистоћа“  
Председник,  
**Љубо Рангелов, с.р.**

Уједињени грански Синдикат  
„Независност“ ЈКП „Чистоћа“  
Председник,  
**Зоран Јаснић, с.р.**

---

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА  
„ВОДОВОД“ КРАЉЕВО**

**І 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 Краљева, 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 непосредно се примењују на све запослене.

#### Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђеним 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 ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 5.

О потреби заснивања радног односа одлуку доноси директор.

#### Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом, и посебне услове утврђене актом послодавца о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор.

#### Члан 7.

Радни однос са приправником заснива се за рад на пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији радних места.

#### 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 стручен 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 директор, с тим што најмање један члан мора бити истог занимања и истог степен 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.

**Члан 11.**

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

**Члан 12.**

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

**III РАДНО ВРЕМЕ****Члан 13.**

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.

**Члан 14.**

Скраћено радно време износи 35 часова недељно за запослене који обављају нарочито 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.

**Члан 15.**

На захтев послодавца запослен 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 не извршење 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 дуже од 8 часова недељно нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

Одлуку о прековременом раду доноси директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима по овлашћењу директора.

**Члан 16.**

Послодавац, у складу са законом може вршити прераспodelу радног времена одлуком, тако да укупно радно време у периоду од 6 (шест) месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

#### IV ОДМОР И ОДСУСТВА

##### Члан 17.

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

##### Члан 18.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, на одмор између 2 узастопно радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

##### Члан 19.

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:

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) Сложеност послова:

– за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 5 радних дана;

– за послове за које је предвиђен VI, V и 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;

– даваоцу крви, који је у претходној години дао најмање два пута крв 2 радна дана;

– за рад ноћу 1 радни дан;

– за рад суботом и недељом 1 радни дан;

##### Члан 20.

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 21.

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из члана 19. овог колективног уговора, не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године, изузев радника са посебним условима рада из члана 14. овог колективног уговора који имају право на годишњи одмор до 35 радних дана.

##### Члан 22.

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.

## Члан 23.

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

- 1) склапања брака 5 радна 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) смрт 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) коришћење рекреативног одмора са упутом синдиката до 7 радних дана;
- 12) смрт 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. тачка 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.

## Члан 24.

Раднику се може одобрити неплаћено одсуство од 7 радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- нега члана уже породице 5 радних дана;
- нега члана шире породице 3 радних 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.

## V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 25.

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 26.**

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 27.**

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.

**VI ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 28.**

Овим колективним уговором уређује се:

- 1) зарада,
- 2) увећана зарада,
- 3) накнада зараде,
- 4) друга примања, и
- 5) накнада трошкова.

**Члан 29.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим колективним уговором и уговором 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 других примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

**Члан 30.**

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

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

**Члан 31.**

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.

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, за карактеристичне послове у посебном, односно за групе послова у колективном уговору код послодавца, 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 32.

Табеларни преглед назива радног места по групама послова и утврђеним коефицијентима:

|                                  | Група по систематиза. | Коефиц. | Додатак по осно. рук. | Укупн. коефи. |
|----------------------------------|-----------------------|---------|-----------------------|---------------|
| 1                                | 2                     | 3       | 4                     | 5             |
| <b>ПРВА ГРУПА ( 1,00-1,35 )</b>  |                       |         |                       |               |
| - неквалификован.радник-почетник | I                     | 1,20    |                       |               |

| <b>ДРУГА ГРУПА (1,20 – 1,60 )</b> | Група по систематиза. | Коефиц. | Додатак по осно. рук. | Укупн. коефи. |
|-----------------------------------|-----------------------|---------|-----------------------|---------------|
| - кафе – куварица                 | I                     | 1,30    |                       |               |
| - помоћни радника 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    |                       |               |

| <b>ТРЕЋА ГРУПА ( 1,44 – 1,90 )</b>    | Група по систематиза. | Коефиц. | Додатак по осно. рук. | Укупн. коефи. |
|---------------------------------------|-----------------------|---------|-----------------------|---------------|
| - 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 грђ. 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    |                       |               |

| <b>ЧЕТВРТА ГРУПА ( 1,70 – 2,25 )</b> | Група по систематиза. | Коефиц. | 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<br>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-сенгруппаче                                 | III    | 2,20 |  |  |
| - руковаоц тешких грађ.маш. КВ                                       | III    | 2,20 |  |  |
| - возач специјалне аутоцист. за<br>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 |  |  |

| <b>ПЕТА ГРУПА ( 1,80 – 2,40 )</b> | Група по<br>систематиза. | Коефиц. | Додатак<br>по осно.<br>рук. | Укупн.<br>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 |  |  |

| <b>ШЕСТА ГРУПА ( 2,20 - 2,90 )</b>                       | Група по систематиза. | Коефиц. | 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.црп.постр. | V | 2,95 | 0,10 | 3,05 |
| - пословођа одрж.вод.мреже  | V | 2,95 | 0,10 | 3,05 |

| <b>СЕДМА ГРУПА ( 2,40 – 3,40 )</b>                                                                 | Група по систематиза. | Коефиц. | 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          |

| <b>ОСМА ГРУПА ( 3,20 – 3,80 )</b>                              | Група по систематиза. | Коефиц. | 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    |                       |               |

| <b>ДЕВЕТА ГРУПА ( 3,80 – 4,80 )</b>                      | Група по систематиза. | Коефиц. | 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 |
| - руководиоца службе за одрж. мреже изв. инв. радова и сред. рада | VII    | 4,30 | 0,30 | 4,60 |
| - руководиоца сектора за прав. кадровске и опште послове          | VII    | 4,45 | 0,35 | 4,80 |
| - руководиоца 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 |
| - руководиоца 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 33.

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 34.

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 утврђују се:

- 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 руководиоца, а на основу критеријума који су заједно утврдили директор и репрезентативни синдикат овог предузећа.

#### Члан 35.

По основу радног учинка, у смислу члана 34. овог колективног уговора зарада може да се увећа највише до 20%, односно умаћи највише до 20%.

#### Члан 36.

Запослени има право на увећану основну зараду из члана 31. 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 0,4%.

#### Члан 37.

Запослени могу остварити право на учешће у добити предузећа.

Одлуку о расподели добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор овог предузећа.

Део добити који остаје у предузећу поделити тако да део добити може ићи на зараде, а остатак на инвестиције.

#### Члан 38.

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,
- присуствовање 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 39.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привре-

мене неспособности за рад до 30 дана, у висини 75% просечне зараде у претходна три месеца 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 претходна три месеца пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

#### Члан 40.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини од 60% просечне зараде у претходна 3 (три) месеца, 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 синдикат, гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од најмање 65% просечне зараде у претходна три месеца, 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 41.

Под зарадом оствареном у претходна три месеца 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).

#### Члан 42.

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.

#### Члан 43.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају на релацији дужи од 3 километра од места становања до места рада.

#### Члан 44.

Запослени има право на дневницу (на накнаду трошкова) за службено путовање у

земљи у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије 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 45.

За време службеног путовања у земљи, запослени поред права на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) има право и на трошкове 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.

#### Члан 46.

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 47.

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 48.

За службено путовање у иностранству запосленом припада накнада трошкова у

складу са посебним прописима и издацима за службено путовање у иностранству.

#### Члан 49.

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.

#### Члан 50.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора.

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 51.

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 привреди РС, према последњем објављеном податку Републичког органа за статистику, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом на накнаду трошкова смештаја и исхране.

#### Члан 52.

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, најмање 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 породице, 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 процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 53.

Послодавац може:

- обезбедити поклоне за Божић и Нову годину деци запосленог старости до 15 година живота у вредности предвиђеној законом, а највише до неопорезивог износа.

#### Члан 54.

Послодавац може 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.

#### Члан 55.

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 1 просечна нето зарада радника код послодавца у претходном месецу у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује;

- за 20 година рада 2 просечне нето зараде радника код послодавца у претходном месецу у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује;

- за 30 година рада 3 просечне нето зараде радника код послодавца у претходном месецу у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује.

О исплати јубиларне награде из става 1. овог члана одлуку доноси директор.

#### Члан 56.

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 пр-

вом 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.

#### Члан 57.

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 58.

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 59.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проу-

зроковао и како се надокнађује утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим колективним уговором.

#### Члан 60.

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 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 61.

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 62.

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 63.

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.

#### Члан 64.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 63. 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 65.

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 66.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђених 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 знање запосленог, као и мере и услове за решавање запошљавања и рок у којем ће им престати рад.

#### Члан 67.

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 68.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у износу која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу, односно у складу са законом и Посебним колективним уговором, ако је то за радника повољније.

### **Х ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ**

#### Члан 69.

Запосленом престаје 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) непријављивање повреде радне обавезе;

6) пропуштање информисања непосредног руководиоца и органа предузећа о упозорењима, налозима и одлукама инспекцијских органа;

7) забрана обављања послова из делатности овог предузећа (прекршај забране клаузуле конкуренције сходно члану 161. и 162. Закона о раду);

8) 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;

9) проузроковање знатне материјалне штете предузећу;

10) проневера или крађа имовине предузећа у већем обиму или прикривање оштећења за рад предузећа;

11) ометање једног или више радника у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;

12) повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине;

13) неовлашћена послуга средстава предузећа веће вредности која су раднику поверена за извршавање радних задатака;

14) долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада више пута у току месеца;

15) нетачно уписивање стања бројила на водомеру и осталим мерним инструментима, нередовно читавање водомера и осталих мерних инструмената;

16) неношење или отуђење прописане заштитне одеће и обуће;

17) злоупотреба права коришћења боловања;

18) неоправдано и узастопно изостајање са рада 4 радна дана или неоправдано изостајање са рада 7 радних дана са прекидима у току године.

## **XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 70.**

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.

## **XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 71.**

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 органа синдиката – учесника 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 72.**

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 присуствовања седницама органа синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

### **Члан 73.**

За време одсуствовања са рада у смислу члана 71. и 72. овог колективног уговора, представници синдиката остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

## **XIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 74.**

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

### **Члан 75.**

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 76.**

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 одређује споразумно.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

#### Члан 77.

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 78.

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

### XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 79.

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.

Градonaчелник града  
Краљева  
**Драган Јовановић, с.р.**

Директор  
ЈКП „Водовод“ Краљева  
**Момир Михаиловић, дипл.  
економиста, с.р.**

#### Члан 80.

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 81.

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

#### Члан 82.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево („Службени лист града Краљева“, број 8/2010, 9/2012 и 24/2012).

#### Члан 83.

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

**Број: 1733**

Дана: 19. априла 2013. године

Предст. репрезент. Синдиката  
председник  
**Станиша Николић, с.р.**

**85.****Члан 2.**

На основу члана 264. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05 54/09 и 32/13), члана 112. Колективног уговора ЈП „Топлана“ Краљево, број 129/10 од 30.04.2010. године, члана 58. став 1. тачка 6. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 4/08, 19/2012 и 25/2012), градоначелник града Краљева, даје

Колективни уговор за Јавно енергетско предузеће „Топлана“ Краљево, број 129/10 који је закључен дана 30.04.2010. године, престаје да важи овим отказом, из разлога не постизања договора у поступку преговарања, а примењиваће се најдуже 6 месеци од престанка важења.

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

## **О Т К А З**

**Члан 3.**

### **Колективног уговора за Јавно енергетско предузеће „Топлана“ Краљево**

Отказ Колективног уговора за Јавно енергетско предузеће „Топлана“ Краљево, број 129/10 од дана 30.04.2010. године, ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљева”.

**Члан 1.**

Колективни уговор за Јавно енергетско предузеће „Топлана“ Краљево, број 129/10 закључен је дана 30.04.2010. године, на период од 3 године, у складу са чланом 263. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05 54/09).

**I Број: 1743/13**

Дана: 19. априла 2013. године

Градоначелник града Краљева  
**Драган Јовановић, с.р.**

---



## САДРЖАЈ

Рег. бр.

Страна

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

|     |                                                                           |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 82. | Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Пијаца“ Краљево .....      | 1  |
| 83. | Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Чистоћа“ Краљево .....     | 25 |
| 84. | Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево .....     | 42 |
| 85. | Отказ Колективног уговора за Јавно енергетско предузеће „Топлана“ Краљево | 61 |

---

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