

Бр. 16/2024
05.01.2024



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈКП 12. СЕПТЕМБАР БАЈИНА БАШТА

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13, 75/, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентичнотумачење),

Репрезентативни синдикат код послодавца:

1. Самостални синдикат предузећа ЈКП 12.СЕПТЕМБАР кога заступа председник.
2. ЈКП 12.СЕПТЕМБАР кога заступа директор
3. Општина Бајина Башта, као оснивач, коју заступа председник општине,

Закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП 12.СЕПТЕМБАР

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом и другим прописима, општим и посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (у даљем тексту општи акт), утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада, међусобни односи потписника овог уговора, поступак измена и допуна и закључивања овог уговора и друга питања од општег значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код ЈКП 12.СЕПТЕМБАР (у даљем тексту: послодавац).

На права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим колективним уговором, примењују се одговарајуће одредбе Закона, општег акта и других прописа.

Члан 3.

Оснивач општина Бајина Башта, јавном предузећу-послодавцу, ког је основала и коме је поверила вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, у континуитету и одговарајућем обиму, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности, вршећи надзор над њима.

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

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

II РАДНИ ОДНОС

2.1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и које испуњава друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 5.

Одлуку о потреби заснивања радног односа на одређено време доноси директор послодавца, а одлуку о потреби заснивања радног односа на неодређено време доноси директор предузећа након достављања обавештења о потреби попуне радног места Надзорном одбору и репрезентативном синдикату.

Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду, који закључују запослени и послодавац, у писменом облику на одређено или неодређено време.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 7.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

Даном ступања на рад запослени остварује права и обавезе из радног односа.

2.2. Пробни рад

Члан 8.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за послове за које је такав рад предвиђен општим актом послодавца.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Пробни рад се не може уговорити са приправником.

За време пробног рада и послодавац и запослени могу отказати уговор о раду са отказним роком од 10 радних дана.

Члан 9.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац на основу извештаја стручног лица, које је од стране директора послодавца задужено да прати рад запосленог на пробном раду, а које има најмање исти степен и врсту стручне спреме као и запослени на пробном раду.

2.3. Радни однос на одређено време

Члан 10.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца.

Прекид краћи од 30 радних дана не сматра се прекидом.

Члан 11.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге функције, одслужењу војног рока),
- када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време,
- када се привремено повећа обим рада,
- за рад на пројекту чије је време трајања унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта
- у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.

Члан 12.

Радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 (пет) радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

2.4. Приправници

Члан 13.

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 школску спрему, ако је то као услов, за рад на одређеним пословима уређено општим актом.

Члан 14.

Приправнички стаж траје:

- 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом.
- 9 месеци за приправнике са вишом стручном спремом и
- 6 месеци за приправнике са средњом стручном спремом.

Члан 15.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања способности за самостални рад, приправник је дужан да полаже стручни испит.

Услове за полагање стручног испита утврђује директор послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ

3.1. Пуно радно време

Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

За запосленог млађег од 18 година живота не може се утврдити радно

време у трајњу дужем од 35 часова недељно.

3.2. Непуно радно време

Члан 17.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3.3. Скраћено радно време

Члан 18.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права као да ради са пуним радним временом.

3.4. Прековремени рад

Члан 19.

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима рада и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем текст прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити 4 часа дуже дневно по запосленом, односно дуже од 32 часа месечно.

Члан 20.

Запослени је дужан да ради прековремено у случају наступања више силе само док она траје, како би се

спречила или отклонила штета, а у осталим случајевима запослени може да ради прековремено најдуже тридесет дана узастопно.

Уколико запослени ради тридесет дана непрекидно, не може му се наредити прековремени рад пре истека рока од тридесет дана од дана престанка прековременог рада.

3.5. Ноћни рад

Члан 21.

Рад који се обавља у времену од 22 сата до 06 сати наредног дана сматра се радом ноћу.

Запослена жена за време трудноће и запослени родитељ детета млађег од три године или детета ометеног у психофизичком развоју, може да ради ноћу само уз њихову писмену сагласност.

3.6. Прерасподела радног времена

Члан 22.

Послодавац 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.

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

Члан 23.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 18. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 24.

Ако запослена жена за време трудноће или запослени родитељ са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, одбије да да писмену сагласност за прерасподелу радног

времена, не може због тог одбијања трпети никакве штетне последице.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

4.1. Одмор у току рада

Члан 25.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора урачунава се у радно време.

4.2. Дневни одмор

Члан 26.

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

4.3. Недељни одмор

Члан 27.

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

Недељни одмор се по, по правилу користи недељом, изузев код радника који обављају сменски рад, радника у чистоћи и зеленилу и радницима на гробљу.

4. 4. Годишњи одмор

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању 20 радних дана.

Ако запослени у календарској години нема годину дана рада, дужина годишњег одмора одређује се сразмерно времену проведеном на раду.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 дана, стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада.

Члан 29.

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

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

3) за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње

образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

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

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

3) за рад у сменама – 1 радни дан;

3. По основу радног искуства:

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

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

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

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

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

– за остварене изузетне резултате – до 5 радних дана;

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

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

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

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

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

4.2. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 30.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

4.3. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 31.

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

План коришћења годишњих одмора доноси се на почетку године.

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.

4.4. Накнада штете

Члан 32.

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

Члан 33.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или са навршених 55 година живота и запослена са навршених 25 година пензијског стажа и навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

4.5. Плаћено одсуство

Члан 34.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз надокнаду зараде (плаћено одсуство) највише до 7 радних дана у току календарске године у случају:

- ступања запосленог у брак – 7 радна дана,
- порођаја супруге или усвојење детета – 7 радних дана,
- смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог- 5 радних дана
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству услед елементарних непогода - 3 радна дана,
- селидбе сопственог домаћинства:
 - а) на подручију истог насељеног места – 3 радна дана,
 - б) на подручје другог насељеног места – 5 радних дана,

- теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи – 7 радних дана.
- крсна слава ако пада на радни дан – 1 радни дан.

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

- у случају добровољног давања крви запослени може користити два слободна радна дана, изузимајући дан давања крви, без обзира да ли је у току године користио плаћено одсуство.

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

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

Члан 35.

Послодавац може омогућити одсуство са рада у трајању дужем од 7 дана у току једне календарске године ради:

- рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности по препоруци лекара, или организације синдиката, најдуже 10 радних дана,
- учествовања на радничко - спортским играма, најдуже 5 радних дана,
- припреме дипломског или стручног испита, ако се полаже први пут и ако се ради о стицању звања које је од интереса за послодавца, најдуже 5 радних дана.
- на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Члан 36.

Ако се упућује на плаћено одсуство мањи број радника од броја који обављају исте или сличне послове на плаћено одсуство се упућују радници који се добровољно пријаве за плаћено одсуство.

Члан 37.

Ако се упућивање на плаћено одсуство не реши у смислу члана 33. овог уговора, а на плаћено одсуство иде мањи број од ангажованих на истим или сличним пословима користе се следећи критеријуми и то по реду:

1. стручна спрема,
2. радно искуство на том радном месту,
3. дисциплинске мере,
4. дужина радног стажа у ЈКП и
5. стаж осигурања.

Ако се у смислу става овог члана не може донети одлука о упућивању радника на плаћено одсуство користи се допунски критеријум:

- социјално и здравствено стање радника и чланова породичног домаћинства.

Члан 38.

Радник који је био упућен на плаћено одсуство може бити поново упућен на плаћено одсуство под условом да су претходно били упућени сви радници који обављају исте или сличне послове.

Члан 39.

Упућивање радника на плаћено одсуство не сматра се основним за утврђивање технолошких вишкова радника.

4.6. Неплаћено одсуство

Члан 40.

Послодавац може да запосленом, у оправданим случајевима омогући неплаћено одсуство на његов захтев, ако то не ремети процес код послодавца.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, не исплаћује му се накнада зараде осим ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду, није другачије одређено.

Максимални временски период за неплаћено одсуство износи 36 месеци.

V ЗАРАДА

5.1. Зарада за пуно радно време и стандардни учинак

Члан 41.

Запослени има право на зараду за обављени рад и време проведено на раду, право на накнаду зараде, увећану зараду, остала примања као и на учешће у добити, у висини утврђеној у складу са законом и овим уговором.

Члан 42.

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

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

Члан 43.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

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

Члан 44.

Вредност радног часа утврђује се Одлуком о висини вредности радног сата.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 45.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина потребних за обављање послова.

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

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

Члан 46.

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

Члан 47.

Запослени имају право на плату која се састоји од основног и додатног коефицијента уколико је предвиђен за послове које обавља запослени.

У плату се урачунавају и порези и доприноси који се плаћају из плате.

Члан 48.

Основна зарада(плата) одређује се множењем вредности радног часа одређеног програмом пословања послодавца, основног коефицијента и додатног коефицијента уколико је предвиђен за послове које обавља запослени, и месечног фонда остварених часова рада.

Основна плата припада запосленом који ради пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

Запослени који не ради пуно радно време има право на основну плату која је сразмерна дужини његовог радног времена.

Члан 49.

Основни коефицијент одређује директор Предузећа на предлог руководиоца сектора, приликом закључивања уговора о раду.

Приликом одређивања основног и додатног коефицијента води се рачуна о потребној стручној спреми, радном искуству, посебним знањима и вештинама, сложености посла, одговорности и природи посла.

Члан 50.

Основни коефицијенти за групе послова су :

- **I група :**
стручна спрема: основно образовање
Распон коефицијената: **1,60-1,70**
- **II група:**
стручна спрема: средње образовање, други степен
Распон коефицијената: **1,70-1,80**
- **III група:**
стручна спрема: средње образовање, трећи и четврти степен
Распон коефицијената: **1,75-1,95**

- **IV група:**
стручна спрема: на основним студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова
Распон коефицијената: **2,30-2,60**

- **V група:**
стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама.
Распон коефицијената: **2,90-3,10**

- **VI група:**
стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама.
Распон коефицијената: **3,10-4,00**

- **VII група:**
Помоћник директора
стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама.
Висина коефицијента: **4,5**

- **VIII група:**
Директор предузећа
стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године
Висина коефицијента: **5,00**

Основни коефицијенти за групе послова су (табеларни приказ):

Група Послова:	Опис послова:	Распон кофицијената:
I група	послови неквалификованих и полуквалификованих радника који обављају најједноставније послове стручна спрема: основно образовање	1,60-1,70
II група	послови полуквалификованих радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада стручна спрема: средње образовање, други степен	1,70 – 1,80
III група	средње сложени послови у производњи и и пружању комуналних услуга послови везани за припрему и праћење процеса рада, као и административно – технички послови стручна спрема: средње образовање, трећи и четврти степен	1,75 – 1,95
IV група	сложени послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада стручна спрема: на основним студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године или на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године	2,30-2,60
V група	сложени послови анализе, контроле и руковођења процесом рада стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године	2,90-3,10
VI група	најсложенији послови у процесу рада као и најсложенији руководећи послови стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године	3,10 – 4,00
VII група	Помоћник директора стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године	4,50
VIII група	Директор стручна спрема: на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковним студијама, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године	5,00

Члан 51.

Додатни коефицијенти се одређују за следећа радна места односно послове:

-радна места за неквалификоване раднике (I група) и то послови: радници на гробљу, предрадник на гробљу, читачи водомера, возачи специјализованих возила, радници на чистоћи и зеленилу, радници са стручном оспособљеношћу за одређене грађевинске послове и радним искуством преко 10 година у струци од 0 до 0,4

-радна места за квалификоване раднике (III група) због специфичности послова, одговорности и сложености послова и то радна места: главни књиговођа, обрачунски радник, благајник, пословни секретар, референт за осигурање и радне налоге, предрадник читача и контролора, предрадник водовода и канализације, предрадник на црпном постројењу, пословођа у сектору чистоће и зеленила, водоинсталатери са 30 година и више радног искустава у струци од 0 до 0,4.

-радно место (IV група) због специфичности послова, одговорности и сложености послова и то радно место шефа геодетске службе

-радно место (IV група) због специфичности послова, одговорности и сложености послова и то радно место в.д. руководиоца сектора заједничке службе

Додатни коефицијент одређује директор Предузећа на предлог руководиоца сектора, истовремено са основним коефицијентом приликом закључивања уговора о раду.

Члан 52.

Основна зарада приправника износи 80% од основне зараде за одговарајућу групу послова.

Члан 53.

Зарада се исплаћује у текућем месецу за текући месец у два дела, и то први део до

15-ог у месецу, а други део задњи радни дан у месецу.“

Члан 54.

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

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

Члан 55.

Зарада запосленог коригује се путем умањења или увећања – 20% до +20%, на основу решења које доноси директор послодавца, а садржи висину корекције и образложење разлога корекције, при чему се цене следећи елементи радног учинка:

- однос према коришћењу радног времена,
- однос према средствима за рад,
- однос према странкама и сарадницима,
- ажурност и одговорност у обављању послова,
- обим и квалитет обављених послова,
- допринос у виду креативности: нове идеје, подизање квалитета рада
- ефикасност у обављању ванредних послова и одлука послодавца.

5.2. Увећана зарада

Члан 56.

Запослени има право на увећану зараду на основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца (минули рад)-0,5%.

Запослени има право на увећану зараду за радно искуство по основу рада код других послодаваца – у износу од 0,5% од основице.

Члан 57.

Зарада запосленог се увећава:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110%
- за рад ноћу (између 22,00 – 06.00 сати – 50%
- за прековремени рад – 30%
- за рад недељом-15% од основице

Основицу за утврђивање увећане зараде представља зарада коју је запослени остварио на основу основне зараде и других примања која имају карактер зараде.

5.3. Накнада зараде

Члан 58.

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу

делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;

6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва,

Члан 59.

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

1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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

Члан 60.

Директор може, решењем, кад то захтева процес рада одредити кућно дежурство (**пасивно дежурство**) одређеног броја радника.

Раднику за сваких 8 сати кућног дежурства припада накнада као један дан ефективног рада на пословима на којима ради.

Директор може једнократно одредити накнаду за учешће у интервенцијама спасавања, гашења пожара и случајевима елементарних непогода, не више од двоструког износа зараде по ефективном сату проведеном на интервенцијама.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% износа ,просечне зараде остварене у периоду који не може бити дужи од предходна 3 месец, ако законом није предвиђен други основ за накнаду,у следећем случају:

- због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65% од зараде коју би зарадио да ради:

- за време чекања на распоређивање на друге послове запосленог за кога је утврђено да представља вишак запослених,
- за време чекања запосленог на упућивање на рад код другог послодавца,
- за време чекања запосленог на преквалификацију, у току њеног трајања и за време чекања на распоређивање на послове по завршеној преквалификацији.
- За време штрајка, организованог по закону.

5.4. Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

- отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три

просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини неопорезивог износа;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења
- Плаћање трошкова у случају смрти запосленог у виду 3 просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу у коме се врши исплата помоћи.

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

Члан 63.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се Одлуком о висини топлог оброка.

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

Члан 64.

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

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

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

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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

Члан 65.

Послодавац је дужан исплатити запосленом јубиларну награду у висини просечне бруто зараде исплаћене код послодавца на нивоу предузећа:

- 100% - за 10 година стажа,
- 200% - за 20 година стажа,
- 300 % - за 30 година стажа.
- 400% - за 40 година стажа код послодавца,

Основица за израчунавање јубиларне награде је просечна бруто зарада исплаћена код послодавца на нивоу предузећа у претходном месецу у односу на месец у ком се остварује право на исплату јубиларне награде.

Члан 66.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- смрти брачног друга или детета у висини две просечне бруто месечне зараде на нивоу предузећа у односу на месец у коме се врши исплата,
- смрти родитеља у висини једне просечне бруто зараде у односу на месец у коме се врши исплата,
- дуге и теже болести запосленог или његовог брачног друга и детета, на

предлог синдиката, у висини коју утврђује директор послодавца, а уколико је износ већи од 2 просечне бруто зараде одлуку доноси Надзорни одбор послодавца.

- набавке медицинско техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствене рехабилитације запосленог, набавке лекова за запосленог или члана уже породице до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана. а уколико је износ већи одлуку доноси Надзорни одбор послодавца.
- ради ублажавања последица елементарних или других непогода, до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана. а уколико је износ већи одлуку доноси Надзорни одбор послодавца
- ради пружања помоћи породици умрлог запосленог, до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана. а уколико је износ већи одлуку доноси Надзорни одбор послодавца

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације а у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 4) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног

материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 42.000 динара, без пореза и доприноса.

Члан 67.

Послодавац може одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и школских уџбеника, до износа просечне месечне зараде исплаћене по запосленом у привреди Републике према последњем податку објављеном од надлежног органа за статистику и са роком враћања од најмање 6 месеци.

Члан 68.

Послодавац може да сваком запосленом обезбеди учешће у оствареној добити предузећа утврђеној по коначном обрачуну и завршном рачуну.

Члан 69.

Послодавац је дужан да колективно осигура запослене у случају смрти, инвалидитета, као и од повреда на раду, на терет послодавца под истим условима за све запослене

Послодавац је дужан да запосенима уплаћује добровољно пензијско осигурање у скаду са програмом рада.

Члан 70.

Послодавац може донети одлуку о :

- упућивању запосленог на опоравак, на предлог синдиката, у циљу превенције професионалног обољења и у циљу професионалне рехабилитације,
- упућивање запосленог на стручно усавршавање у случају са потребом процеса рада,
- додели поклона запосленим женама поводом 8- мог марта,

- додели пакета деци запослених до 15 година старости,поводом Нове године
- додели помоћи пензионисаним радницима.

Надзорни одбор може донети одлуку о помоћи запосленом у случају елементарних непогода.

V.5. Накнада трошкова

Члан 71.

ЈКП је дужно да запосленом надокнади повећање трошкова који су у функцији обављања послова и то:

- накнада трошкова превоза у висини превоза у Јавном саобраћају ради одласка и доласка на посао у висини цене месечне карте ако је саобраћај организован на нивоу локалне самоуправе, а ако запослени не може да користи услуге јавног саобраћаја признају се трошкови у висини цене месечне карте с тим да се морају правдати фискалним рачунима
- објављеном податку.

Члан 72.

Запослени има право на трошкове дневнице за службено путовање у земљи у висини од 2.000,00 динара.

Путни трошкови и трошкови ноћења признају се у целини према приложеном рачунима, сем у хотелима категорије са пет звездица.

Право на надокнаду трошкова из става 1. и 2. овог члана послодавац може уговорити са лицем које је обавља повремене и приватне послове.

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

службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

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

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

Члан 73.

Запослени има право на надокнаду трошкова за време службеног путовања у иностранство под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима и на трошкове дневнице у висини од 50,00 еура у противдинарској вредности по средњем курсу Народне банке Србије на дан исплате.

Члан 74.

Запослени има право на надокнаду трошкова одобреног коришћења сопственог путничког возила за службено путовање до 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

VI РАДНА ДИЦИПЛИНА

Члан 75.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен обавља уредно, савесно, квалитетно и благовремено.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и то:

- да чува имовину предузећа и да поступа са пажњом доброг домаћина,
- да послове обавља у складу са правилима струке,
- да чува пословну тајну,
- да рационално користи радно време и средства за рад,
- да негује добре колегијалне односе са другим запосленима
- да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца.

Члан 76.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене овим Уговором, ако је проузрокована кривицом запосленог и то умишљено или крајњом непажњом, било чињењем или нечињењем.

Повреде радне обавезе су:

- 1) неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних дужности и обавеза,
- 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 актом послодавца,
- 5) неоправдано изостајање са посла и
- 6) друге повреде радних обавеза предвиђене другим општим актом.

Члан 77.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне обавезе и радне дисциплине ако постоје околности које искључују његову одговорност:

- неурачуљивост, крајња нужда и нужна одбрана, сем уколико је сам себе довео у стање смањене или потпуне неурачуљивости.

Члан 78.

Запослени може бити удаљен са рада у случајевима предвиђеним у закону.

Имовином веће вредности у смислу прописа о удаљењу са рада сматра се имовина која је у тренутку извршења радње прелази 12 просечних зарада код послодавца исплаћених у предходном месецу.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете који је проузроковао,

Ако за сваког запосленог из става 2. овог члана, не може се утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 80.

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

Члан 81.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за причињену штету покреће се решењем донетим у писменој форми од стране послодавца, или лица које он за то овласти.

Рок за доношење решења из става 1. овог члана је десет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личном сазнању да је штета проузрокована.

Пријава садржи: име и презиме запосленог који је проузроковао штету, ако је исти познат, време, место и начин извршења радње, доказе који потврђују наводе пријаве и предлог да се покрене поступак за утврђивање одговорности и накнаде штете.

Члан 82.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности послодавац је дужан доставити запосленом.

Изјашњавање запосленог о чињеницама наведеним у решењу је обавезно.

Члан 83.

Кад овлашћено лице послодавца утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за проузроковану штету, доноси решење и обавезује га да накнади штету или га ослобађа одговорности.

Истим решењем одређује се рок и начин накнаде штете.

Запослени је дужан да да писмену изјаву о томе да ли пристаје да накнади штету у складу са решењем.

Уколико запослени изјави да не пристаје на накнаду штете или накнаду не изврши на начин или у року који је одређен решењем, о накнади штете одлучиваће се у поступку пред надлежним судом.

Члан 84.

Послодавац може у оправданим случајевима делимично или у целости ослободити запосленог накнаде штете при чему ће посебно ценити дотадашњи рад, понашање запосленог и његов материјални положај.

Предлог за ослобађање од накнаде штете подноси запослени који је проузроковао штету.

Члан 85.

Радник који на раду или у вези са радом причини штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је послодавцу надокнадити исплаћену штету.

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 86.

У случају да послодавац откаже запосленом уговор о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла услед технолошких, економских или организационих промена, дужан је запосленом исплатити отпремнину у величини 300 еура, у динарској противвредности, за сваку годину provedену у радном односу.

Запосленом који је у ЈКП провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења или економских тешкоћа.

Члан 87.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених, након анализе технолошких, економских или организационих промена које су довеле до престанка потребе за радом радника.

Ако програм покаже потребу престанка за одређеним бројем запослених директор је дужан да програм односно анализу достави надлежној организацији синдиката на мишљење.

Мишљење из става 2. овог члана доставља се најкасније у року 30 дана, а изузетно на почетку транзиционих промена може бити и краћи рок али не мањи од 15 дана, што се посебно наглашава у захтеву.

Члан 88.

Када се стекну услови, а у вези члана 82. и 83. овог Уговора, Надзорни одбор ЈКП, доноси програм технолошких, економских или организационих промена ЈКП и о решавању права запослених за чијим радом је престала потреба.

Програм из става 1. овог члана садржи нарочито:

1. број и квалификациону структуру запослених за чијим је радом престала потреба,
2. начин решавања права запослених за чијим радом је престала потреба,
 - могућност заснивања радног односа у другом предузећу на радном месту које одговара његовој стручној спреми и радној способности,
 - могућност стручног оспособљавања или преквалификације за рад у истом ЈП или ЈП које је основала локална самоуправа,
 - могућност докупа пензијског стажа, ради остваривања права на старосну пензију,
 - могућност докупа стажа инвалидима рада и ратним војним инвалидима,
 - могућност исплате отпремнине,
3. новчана и друга средства која треба обезбедити за решавање програмираних права и динамику обезбеђења средстава,
4. рокови и реализације програма.

Члан 89.

Пре утврђивања имена запослених за чијим радом је престала потреба узимаће се у обзир лични захтеви запослених за престанак радног односа уз обезбеђење једног од права утврђених овим Колективним уговором.

Члан 90.

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

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

3) родитељу са дететом са посебним потребама.

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

Члан 91.

При одређивању запослених за чијим радом је престала потреба полази се од успешности запосленог на послу, дисциплине, испуњавања норми и квалитета послова. Код запослених чији рад није нормиран нарочито се цени креативност, иницијатива и самосталност у раду. Ако запослени применом других критеријума остварују једнаке резултате примењаваће се колективни критеријуми:

1. Стручна спрема – прво се утврђује престанак потребе за радом запосленог на истим пословима, запосленом са нижим степеном стручне спреме,
2. радно искуство – ако запослени имају исти степен стручне спреме утврђује се престанак потребе за радом запосленом са краћим искуством,
3. дужина радног стажа у ЈКП – ако су запослени исте спреме и радног искуства утврђује се престанак потребе за радом, запосленог са мањим стажом у ЈКП,
4. стаж осигурања,
5. здравствено и социјално стање запосленог и чланова породичног домаћинства,
6. изречене дисциплинске мере.

IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 92.

Запосленима код послодавца јамчи се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Члан 93.

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

Послодавац је дужан да:

- размотри ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених,
- доставља позивнице са материјалом ради присуствовања седницама на којим се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Члан 94.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење одговарајуће просторије за рад и састанке,
- стручну, административну и техничку помоћ
- Услугу обрачуна и наплате чланарине према програму рада.

Послодавац може да обезбеди део средстава за рад синдиката на основу годишњег плана рада синдиката, а у складу са финансијским могућностима послодавца.

Члан 95.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације омогући плаћено одсуство са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама и конгресима, као и курсевима и семинарима које организује синдикат.

Члан 96.

Председник синдикалне организације за време обављања функције и две године по истеку мандата, уколико поступа по закону и колективном уговору, не може се распоредити на друго радно место или код другог послодавца, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, или се на други начин стави у неповољан положај у односу на друге запослене.

Члан 97.

За време мандата председник синдиката има право на 40 (четрдесет) плаћених сати рада месечно.

Синдикални представник и чланови преговарачког тима имају право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 98.

Представници синдиката могу истицати обавештења у просторијама послодавца на местима која су за то одређена, као и достављати запосленима литературу која је у функцији вршења синдикалних активности.

Члан 99.

Све активноси предвиђене програмом рада синдиката могу се вршити под условом да не ометају редован рад послодавца и радну дисциплину.

X РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 100.

Ако настане спор у поступку закључивања или измена и допуна овог колективног уговора, решаваће се мирним путем.

Спорна питања у примени овог колективног уговора решаваће арбитража коју образују потписници уговора у року од петнаест дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује спорне стране.

Члан 101.

Арбитража и члана 85. овог уговора састоји се од пет чланова, од којих по једног члана именују стране у спору, док два члана именују споразумно из редова стрчњака из области у којој је спор настао.

Арбитража приближава ставове страна у спору ради постизања споразума о спорним питањима.

Члан 102.

Арбитража ради у пуном саставу и цени савове страна у спору непосредним саслушањем. Одлуку доноси већином гласова.

Одлука о спорном питању доставља се у писменом облику странама у спору, у року од 15 дана од дана образовања арбитраже, односно од дана достављања одлуке о именовању.

Члан 103.

За рад чланова арбитраже може се споразумно одредити накнада. Трошкове накнаде солидарно носе стране у спору.

Члан 104.

Учесници у закључивању овог колективног уговора могу пред надлежним судом тражити заштиту права предвиђених уговором.

**XI УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У
УПРАВЉАЊУ**

Члан 105.

Представника запосленог у Надзорном одбору оснивач ће именовати на предлог репрезентативне организације синдиката.

Уколико је у предузећу основано више синдиката, оснивач ће представнике у Надзорном одбору именовати по предлозима тих синдиката сразмерно броју чланова.

XII ОДРЕДБЕ О ШТРАЈКУ

Члан 106.

Ради заштите интереса оснивача грађана и ЈКП у време штрајка се морају обављати минимуми процеса рада.

Члан 107.

Директор (решењем) одређује капацитете који су дужни радити за време штрајка, одређује радна места и извршиоце.

Директор ће решењем одредити раднике који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

Члан 108.

Директор може одредити за извршиоце из члана 103. овог Уговора чланове штрајкачког одбора.

Члан 109.

Штрајкачки одбор не може имати више од 5 (пет) чланова и у свом саставу мора

обезбедити заступљеност свих радних јединица.

**XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ
ОДРЕДБЕ**

Члан 110.

Овај колективни уговор закључује се на период од 3 године.

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

Измене и допуне овог колективног уговора вршиће се на начин и у поступку који је примењен у доношењу и закључивању овог уговора.

Члан 111.

У случају да настану околности које онемогућавају примену овог уговора, свака уговорена страна може отказати уговор, при чему отказни рок износи 60 дана.

У случају отказа уговор се може примењивати још најдуже 6 месеци од дана подношења отказа.

Члан 112.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

1. Самостални синдикат предузећа

_____ м.п.
Председник Мирослав Тадић

2. ЈКП 12. СЕПТЕМБАР

_____ м.п.
директор, Дејан Филиповић

3. Општина Бајина Башта,

_____ м.п.
председник, Весна Ђурић