



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



ГОДИНА XLIII - БРОЈ 8 - КРАЉЕВО - 30. АПРИЛ 2010. ГОДИНЕ

## АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

97.

На основу члана 5. став 5. и члана 58. став 1. и 2. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09), члана 44. тачка 3. и 5, а у вези са чланом 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07), члана 58. став 1, тачка 3. и 5, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 4/08), члана 10. и 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01),

градоначелник града Краљева, доноси

## РЕШЕЊЕ

1. Средства обезбеђена трансфером од другог нивоа власти Министарства финансија Републике Србије, Решењем о располагању и преносу средстава буџетског фонда за решавање проблема проузрокованих негативним ефектима светске економске кризе 06 број: 401-00-625/10 од 16.04.2010. године пренета на рачун извршења буџета града Краљева као остали текући трансфери од Републике у корист нивоа градова, изводом број 11 од 20.04.2010. године, у укупном износу од 4.125.000,00 динара, на име пружања једнократних новчаних помоћи за укупно 825 запослена Концерна „Фабрика вагона Краљevo“ АД у реструктуирању Краљevo и то за 206 радника Концерна „Фабрика вагона Краљevo“ АД, 611 радника Вагоноградње ДОО и 8 радника Термопластике ДОО, рас-

поређују се Концерну „Фабрика вагона Краљevo“ АД у реструктуирању Краљevo.

2. Средства из тачке 1. овог решења у укупном износу од 4.125.000,00 динара пренети на текући рачун Концерна „Фабрика вагона Краљevo“ АД у реструктуирању Краљevo број 335-24178-80 код Металс банке Краљevo.

3. Средства из тачке 1. овог решења реализоваће се са Раздела 2. глава 01. - Извршни органи, позиција 35, економска класификација 472000 - Накнаде за социјалну заштиту из буџета - Одлуке о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09).

4. Концерн „Фабрика вагона Краљevo“ АД у реструктуирању Краљevo се обавезује да наменски утроши пренета средства овим решењем искључиво за реализацију циља за који су средства одобрена и то за исплату једнократне новчане помоћи за 825 запослена, у износима од по 5.000,00 динара и да најкасније у року од 15 дана од дана утрошка достави надлежном органу - Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева извештај о реализацији циља за који су средства добијена и начину утрошка средстава са свом пратећом документацијом, у циљу благовременог достављања извештаја од стране града Краљева, Министарству финансија Републике Србије.

5. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева и Одељење за заједничке послове Градске управе града Краљева.

6. Ово решење објавити у „Службеном листу града Краљева“.

7. Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за скупштинске послове Градске управе града Краљева, Одељењу за заједничке послове Градске управе града Краљева, Концерну „Фабрика вагона Краљево“ АД у реструктурирању Краљево и архиви.

#### **Градоначелник града Краљева**

I Број: 110/10

Дана: 29. априла 2010. године

Градоначелник града Краљева  
др сци. Љубиша Јовашевић, с.р.

#### **АКТИ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА КРАЉЕВА**

#### **98.**

На основу члана 70. става 1, 2. и 4. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09), члана 46. став 2. и члана 66. став 5. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07), члана 63. тачка 2, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 4/08), члана 4, 13. и 25. Одлуке о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01),

Градско веће града Краљева, на седници одржаној дана 30.04.2010. године, донело је

### **РЕШЕЊЕ**

#### **о коришћењу средстава сталне буџетске резерве**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09), раздео 2. глава 01. - Извршни органи, са позиције 40, економска класификација 499000 Средства резерве - стална буџетска резерва, одобравају се средства на име накнаде штете од елементарних непогода, у укупном изно-

су од 839.875,31 динара, на име учешћа града Краљева у отклањању последица и настале штете од поплава 24. и 25. јуна 2009. године у Змајевцу, по испостављеној окончаној ситуацији извођача радова ЈКП „Путеви“ Краљево, број: 1527-422 од 15.12.2009. године, закљученом Уговору о грађењу I број: 2473-2/09 од 05.10.2009. године и анексу I Уговора, број: 3192/09 од 14.12.2009. године, за изведене радове на изградњи путног моста (пропуста) на локалном путу Рибница - Змајевац, а на основу Закључка Градског већа града Краљева, број: 06-292/2009-II од 25.09.2009. године, и предлога Штаба цивилне заштите града Краљева, број: 2125/09-II од 23.09.2009. године.

Одобрена средства из става 1. овог решења, пренети на текући рачун извођача радова ЈКП „Путеви“ Краљево, број 160-7219-50, у укупном износу од 839.875,31 динара.

2. Средства из тачке 1. овог решења распоређују се на повећање апропријације и то:  
- раздео 2. глава 01. - Извршни органи, позиција 38, економска класификација 484000 - Накнада штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока, у износу од 839.875,31 динара.

3. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева.

4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Краљева“.

5. Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за скупштинске послове Градске управе града Краљева, Одељењу за заједничке послове Градске управе града Краљева, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

#### **Градско веће града Краљева**

Број: 06-59/10-II

Дана: 30. априла 2010. године

Председник Градског већа  
градоначелник  
др сци. Љубиша Јовашевић, с.р.

**99.**

На основу члана 58. став 2. и члана 69. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09), члана 46. став 2. и члана 66. став 5. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07), члана 63. тачка 2, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 4/08), члана 3, 13. и 24. Одлуке о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01),

Градско веће града Краљева, на седници одржаној 30.04.2010. године, донело је

**РЕШЕЊЕ****о коришћењу средстава текуће  
буџетске резерве**

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) - раздео 2. - Извршни органи, са позиције 40, економска класификација 499000 - Средства резерве - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у укупном износу од 221.850,00 динара, на име обезбеђивања недостајућег дела средстава за исплату неисплаћених зарада запосленог у Дому културе „Студеница“ Ушће, Пешић Душка, са припадајућим доприносима, порезима, припадајућом каматом и трошковима судског поступка, по правоснажном и извршном судском поравнању 12П1-1414/10, сачињеног пред Основним судом у Краљеву, дана 15.03.2010. године, а по испостављеном захтеву одговорног буџетског корисника Одељења за друштвене делатности Градске управе града Краљева, број: 103/10-IV од 22.03.2010. године.

2. Средства текуће буџетске резерве из тачке 1. овог решења распоређују се за повећање апропријације која није планирана у довољном износу у оквиру:

- раздео 4. глава 10. - Дом културе „Студеница“ Ушће, позиција 270 економска класификација 485000 - Накнада штете за повреду или штету нанету од стране државних органа, у износу од 221.850,00 динара;

3. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева.

4. Решење објавити у „Службеном листу града Краљева“.

5. Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за заједничке послове Градске управе града Краљева, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Одељењу за скупштинске послове Градске управе града Краљева, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

**Градско веће града Краљева**

Број: 06-60/10-II

Дана: 30. априла 2010. године

Председник Градског већа  
градоначелник  
**др сци. Љубиша Јовашевић, с.р.**

**100.**

На основу члана 58. став 2. и члана 69. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09), члана 46. став 2. и члана 66. став 5. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07), члана 63. тачка 2, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 4/08), члана 3, 13. и 24. Одлуке о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01),

Градско веће града Краљева, на седници одржаној 30.04.2010. године, донело је

Краљево, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

**РЕШЕЊЕ**  
**о коришћењу средстава текуће**  
**буџетске резерве**

**Градско веће града Краљева**

Број: 06-61/2010-II

Дана: 30. априла 2010. године

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) - раздео 2. - Извршни органи, са позиције 40, економска класификација 499000 - Средства резерве - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у укупном износу од 300.000,00 динара, на име обезбеђивања недостајућег дела средстава спровођења поступка јавне набавке услуга израде главног пројекта изградње лифта у Народној библиотеци „Стефан Првовенчани“ у Краљеву, а по испостављеном захтеву одговорног буџетског корисника Одељења за друштвене делатности Градске управе града Краљева, број: 376/10 од 24.03.2010. године и захтева Народне библиотеке „Стефан Првовенчани“ број: 145 од 31.03.2010. године.

Председник Градског већа  
градоначелник  
др сци. Љубиша Јовашевић, с.р.

**101.**

На основу члана 61. став 1, 2. и 6. и члана 69. став 4. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС“, број 54/09), члана 46. став 2. и члана 66. став 5. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, број 129/07), члана 63. тачка 2, члана 87. став 3. и члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева“, број 4/08), члана 13. и 16. Одлуке о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09) и члана 192. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, број 33/97 и 31/01),

Градско веће града Краљева, на седници одржаној 30.04.2010. године, донело је

**РЕШЕЊЕ**  
**о промени апропријација**  
**корисника буџета**

2. Средства текуће буџетске резерве из тачке 1. овог решења распоређују се за повећање апропријације која није планирана у довољном износу у оквиру:

- раздео 4. глава 07. - Библиотека, позиција 205, економска класификација 511000 - Зграде и грађевински објекти, у износу од 300.000,00 динара;

3. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева.

4. Решење објавити у „Службеном листу града Краљева“.

5. Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за заједничке послове Градске управе града Краљева, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Одељењу за скупштинске послове Градске управе града Краљева, Народној библиотеци „Стефан Првовенчани“

1. У текућу буџетску резерву града Краљева утврђену Одлуком о буџету града Краљева за 2010. годину („Службени лист града Краљева“, број 24/09), раздео 2. глава 01. - Извршни органи, позиција 40, економска класификација 499000 - Средства резерве - Текућа резерва, преносе се средства у укупном износу од 560.000,00 динара, ради уравнотежења расхода буџета, умањењем следећих апропријација:

- раздео 4. глава 15. - Гоч, позиција 367, економска класификација 421000 - Стални трошкови, за износ од 100.000,00 динара;

- раздео 4. глава 15. - Гоч, позиција 372, економска класификација 426000 - Материјал, за износ од 70.000,00 динара;

- раздео 4. глава 15. - Гоч, позиција 379, економска класификација 512000 - Машине и опрема, за износ од 390.000,00 динара.

2. Из средстава текуће буџетске резерве, раздео 2. глава 01 - Извршни органи, позиција 40, економска класификација 499000 - Средства резерве - Текућа резерва, повећава се за укупан износ од 560.000,00 динара, износ следеће апропријације:

- раздео 4. глава 15. - Гоч, позиција 371, економска класификација 425000 - Текуће поправке и одржавање, за износ од 560.000,00 динара.

3. Промена апропријације извршена тачком 1. и 2. овог решења, односи се на уравнотежење расхода у погледу недостајућих средстава за измирење обавеза непланираних радова на поправци и отклањању кварова на пумпама за воду у објектима Дечјег одмаралишта „Гоч“ Краљево, на основу испостављеног образложеног захтева за промену у апропријацији одговорног директног буџетског корисника - Одељења за друштвене делатности Градске управе града Краљева број: 522/10-IV од 22.04.2010. године и испостављеног захтева индиректног буџетског корисника Дечјег одмаралишта „Гоч“ Краљево, број: 250/1 од 20.04.2010. године.

4. О извршењу овог решења стараће се Одељење за привреду и финансије Градске управе града Краљева.

5. Решење објавити у „Службеном листу града Краљева“.

6. Решење доставити: Одељењу за привреду и финансије Градске управе града Краљева, Одељењу за друштвене делатности Градске управе града Краљева, Одељењу за заједничке послове Градске управе града Краљева, Одељењу за скупштинске послове

Градске управе града Краљева, Дечјем одмаралишту Гоч, Управи за трезор - Филијала Краљево и архиви.

**Градско веће града Краљева**

Број: 06-62/2010-II

Дана: 30. априла 2010. године

Председник Градског већа  
градоначелник  
**др сци. Љубиша Јовашевић, с.р.**

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**

### **102.**

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05 и 54/09) и члана 3. Општег колективног уговора (“Службени гласник РС”, број 50/08, 104/08-Анекс I и 8/09 - Анекс II)

репрезентативни синдикати Основне организације Савеза самосталних синдиката ЈКП „Чистоћа“ и Уједињени грански синдикат „Независност“ ЈКП „Чистоћа“, директор ЈКП „Чистоћа“ Краљево и градоначелник града Краљева, закључују

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

### **ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЧИСТОЋА“ КРАЉЕВО**

#### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

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

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Скупштина града Краљева.

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

#### Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

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

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

## II РАДНИ ОДНОС

#### 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.

## 2. Приправници

#### Члан 7.

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

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

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

- за приправнике са IV степеном стручне спреме - 6 месеци;

- за приправника са VI степеном стручне спреме - 9 месеци;

- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 12 месеци.

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

#### Члан 8.

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

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

### Ш 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 који су утврђени уговором о раду, о чему ће се закључити анекс Уговора о раду.

#### Члан 12.

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

#### Члан 13.

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

### 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:

1. 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 19.****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. Услови рада:**

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

**3. Сложеност послова:**

- за послове за које је предвиђен VII степен стручне спреме 5 радних дана  
 - за послове за које је предвиђен VII 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.

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, 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. тачке 4. и 5. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојници, 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 члану 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 обезбедљује 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.

### 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 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	КОЕФИЦИЈЕНАТ
I	I	01	КАФЕ КУВАРИЦА	1,20
II	I	01	ХИГИЈЕНИЧАР НА ГРОБЉУ	1,30
	I	02	ЧУВАР НА ГРОБЉУ	1,36
	I	03	ХИГИЈЕНИЧАР	1,40
	I	04	ЧИСТАЧ ЈАВНО ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,50
	I	05	РАДНИК НА ОДРЖА. ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,50
	I	06	РАДНИК НА ПРОИЗВ. БИЉ. МАТЕРИЈАЛА I ГРУПЕ	1,50
	I	07	РАДНИК – ХИГИЈЕНИЧАР	1,50
III	I	01	ЧУВАР ЗЕЛЕНИХ ПОВРШИНА	1,56
	II	02	РАДНИК НА ПАРКИНГУ	1,56
	I	03	КУРИР	1,65
	II	04	ЧУВАР ИМОВИНЕ	1,65
	I	05	РАДНИК НА ИЗНОШЕЊУ СМЕЂА I ГРУПЕ	1,70
	I	06	ПЕРАЧ ЈАВНО ПРОМЕТ. ПОВРШИНА I ГРУПЕ	1,70
	I	07	РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. I ГРУПЕ	1,70
	II	08	РАДНИК НА ОДРЖ. ЗЕЛЕНИХ ПОВ. II ГРУПЕ	1,75
	II	09	РАДНИК НА ПРОИЗВ. БИЉ. МАТЕРИЈАЛА II ГРУПЕ	1,75

	II	10	ЧУВАР НА ДЕПОНИЈИ	1,75
	II	11	ЧИСТАЧ ЈАВНОПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ	1,75
	II	12	РАДНИК НА ОДРЖ. КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ	1,75
	II	13	РАДНИК НА ИЗНОШ. СМЕЋА II ГРУПЕ	1,90
	II	14	РАДНИК НА ДЕПОНИЈИ	1,90
	II	15	ПЕРАЧ ЈАВНО-ПРОМЕТНИХ ПОВРШИНА II ГРУПЕ	1,90
	II	16	РАДНИК НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖ. II ГРУПЕ	1,90
	II	17	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА ПК	1,90
	II	18	ЛОЖАЧ ТОПЛОВОДНОГ КОТЛА	1,90
	II	19	ПОМОЋНИ ГРАЂЕВИНСКИ РАДНИК	1,90
	II	20	ПОМОЋНИ РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДДД	1,90
IV	III	01	Д А К Т И Л О Г Р А Ф	2,10
	III	02	СЕКАЧ - МОТОРИСТА	2,05
	III	03	РАДНИК НА ПРЕСИ ЗА БАЛИРАЊЕ	2,10
	III	04	РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉ. МАТЕР. КВ	2,10
	III, IV	05	П Р О Д А В А Ц	2,05
	III	06	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА КВ	2,10
	III	07	СТОЛАР - ФАРБАР	2,10
	III	08	ЗИДАР ПК	2,10
	III	09	ЗИДАР КВ	2,20
	III	10	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА КВ	2,20
	III	11	АУТОЛИМАР КВ	2,20
	III	12	ВАРИЛАЦ - ЗАВАРИВАЧ КВ	2,20
	III	13	ПЕРАЧ ПОДМАЗИВАЧ ВОЗИЛА КВ	2,20
	III	14	ВОЗАЧ АУТОЧИСТИЛИЦЕ КВ	2,30
	III	15	РУКОВАЛАЦ РАДНИХ МАШИНА НА ДЕПОНИЈИ	2,30
	III	16	ВОЗАЧ ПОГРЕБНОГ ВОЗИЛА	2,30
	III	17	АУТОМЕХАНИЧАР КВ	2,30
	III	18	АУТОЕЛЕКТРИЧАР КВ	2,30
	III-IV	19	ИНКАСАНТ У ПАРКИНГ СЛУЖБИ	2,20
	III	20	ВОЗАЧ СПЕЦИЈАЛНОГ ВОЗИЛА	2,20
V	III, IV	01	П Р О Д А В А Ц	2,05
	IV	02	РАДНИК НА ПРОИЗВОДЊИ БИЉНОГ МАТЕРИЈАЛА	2,10
	IV	03	СЕКРЕТАРИЦА ДИРЕКТОРА	2,20
	IV	04	АДМИНИСТРАТИВНИ РАДНИК	2,15
	IV	05	КЊИГОВОЂА - АНАЛИТИЧАР	2,15
	IV	06	КАРТОТЕКАР - МАГАЦИОНЕР	2,15
	IV	07	МАГАЦИОНЕР ЕКОНОМ	2,15
	IV	08	ПРОДАВАЦ ПОГРЕБНЕ ОПРЕМЕ	2,15
	IV	09	ПОСЛОВОЂА ПРОДАВНИЦЕ ЦВЕЂА	2,15
	IV	10	РАДНИК НА ПОСЛОВИМА ДДД	2,20
	IV	11	РЕФЕРЕНТ КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ	2,20
	III, IV	12	И Н К А С А Н Т	2,20
	IV	13	МАТ. КЊИГ. МАТЕР., СИТ. ИНВЕНТ., ХТЗ ОПРЕМЕ	2,20
	IV	14	КОНТИСТА БЛАГ. И МАТ. КЊИГ. ЦВЕЂАРЕ	2,20
	IV	15	КЊИГ. РОБ. КЊИГ., КАЛК. КУП. И БЛАГ. ПАРКИНГА	2,20
	IV	16	ОБРАЧУНСКИ РАДНИК	2,25
	IV	17	БЛАГАЈНИК У ПАРКИНГ СЕРВИСУ	2,20

	IV	18	РЕФЕРЕНТ КАЛКУЛАЦИЈА ЦЕНА	2,25
	IV	19	КОНТИСТА УЛАЗНИХ ФАКТУРА И ИЗВОДА ПАРКИНГА	2,25
	IV	20	КОНТИСТА ИЗЛАЗНИХ ФАКТУРА	2,25
	IV	21	ОПЕРАТЕР НА ТЕРМИНАЛУ	2,25
	IV	22	РЕФЕРЕНТ ОСИГУРАЊА ИМОВИНЕ И ЛИЦА	2,25
	IV	23	РЕФЕРЕНТ КОМУНАЛНЕ ХИГИЈЕНЕ У УШЋУ	2,25
	IV	24	АДМИНИСТРАТИВНИ РАДНИК У УШЋУ	2,15
	IV	25	ПОСЛОВОЋА ПРОДАВНИЦЕ ПОГРЕБНЕ ОПРЕМЕ	2,30
	IV	26	Б Л А Г А Ј Н И К	2,35
	IV	27	РЕФЕРЕНТ ОБУХВАТАЊА ПОВРШИНА-ИНКАСАНТ	2,30
	IV	28	М А Г А Ц И О Н Е Р	2,40
	IV	29	САОБРАЋАЈНИ РЕФЕРЕНТ	2,30
VI	IV	01	ДИСПЕЧЕР У СЛУЖБИ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	2,40
	IV	02	КОНТРОЛОР У СЛУЖБИ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	2,40
	IV	03	ЛИКВИДАТОР	2,50
	IV	04	ГЛАВНИ КОНТИСТА	2,50
	V	05	ВОЗАЧ МОТОРНОГ ВОЗИЛА ВК	2,60
	V	06	АУТОМЕХАНИЧАР ВК	2,60
	V	07	АУТОЕЛЕКТРИЧАР ВК	2,60
	V	08	ОРГАНИЗАТОР РАДА-ИНСТАЛАТЕР ГРЕЈАЊА	2,60
	V	09	ДОМАР	2,60
	IV	10	ПОСЛОВОЋА СЛУЖБЕ ИЗНОШЕЊА СМЕЋА	2,70
	IV	11	ПОСЛОВОЋА СЛУЖБЕ ОДРЖ. ЈАВ. ПРОМ. ПОВРШИНА	2,70
	IV	12	ПОСЛОВОЋА НА САХРАЊИВАЊУ И ОДРЖАВАЊУ	2,70
	IV	13	ПОСЛОВОЋА ГРАЂЕВИНСКЕ ОПЕРАТИВЕ	2,70
	IV	14	ПОСЛОВОЋА ОДРЖАВАЊА ЈАВНО ЗЕЛЕНИХ ПОВР.	2,70
	IV	15	ПОСЛОВ. ПРОИЗВОД. БИЉ. МАТЕРИЈАЛА	2,70
	IV	16	ПОСЛОВ. СЛУЖБЕ НАПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА	2,70
	V	17	ПОСЛОВОЋА РАДИОНИЦЕ	2,80
	IV	18	ПОСЛОВОЋА ХИГИЈЕНИЧАРСКЕ СЛУЖБЕ	2,70
VII	VI	01	САМО. СТРУ. САРАД. ЗА КОМ. ХИГ. ЕКОЛО. И ИНВЕС.	2,80
	VI	02	ОРГАНИЗ. НАБАВНИХ И ПРОДАЈНИХ ПОСЛОВА	3,00
	VI	03	РЕФЕРЕНТ ОПШТИХ ПОСЛОВА	3,00
	VI	04	РЕФЕР. ЗА БЗР, ППЗ И ОБЕЗБЕЂЕЊЕ	3,00
	IV/VI	05	ШЕФ КЊИГОВОДСТВА	3,20
	V	06	ШЕФ СЛУЖБЕ „РАДИОНИЦА“	3,20
	VI	07	ШЕФ СЛУЖБЕ НАПЛАТЕ ПОТРАЖИВАЊА	3,20
	V	08	ШЕФ СЛУЖБЕ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	3,20
	VI	09	ШЕФ КОМЕРЦИЈАЛНИХ ПОСЛОВА - СЛУЖБ. ЗА ЈАВ. НАБ	3,20
	IV/VI	10	ШЕФ ОДРЖ. ЈАВ. ЗЕЛ. ПОВ. И ПРОИЗВ. БИЉ. МАТЕРИЈАЛА	3,20
	IV/VI	11	ШЕФ ИЗНОШ. СМЕЋА И ОДРЖ. ЈАВ. ПРОМ. ПОВРШИНА	3,20
	VI	12	ФИНАНСИСКИ РЕФЕРЕНТ	3,00
VIII	VII	01	ИНЖ. ЗА ПРОЈЕК., ПОДИЗ. И ОДРЖ. ЗЕЛ. ПОВ. КАО И ПРОИЗ. БИЉ. МАТЕРИЈАЛА	3,50
	VII	02	САМОС. РЕФЕ. ЗА ИНВЕСТ., ЦЕНЕ, ПЛАН И АНАЛИЗЕ	3,70
	VII	03	САМОС. СТРУЧНИ САР. ЗА ЕОП И РАЗВОЈ	3,80

	VII	04	ПРАВНИ РЕФЕРЕНТ	3,80
	VII	05	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК-ВЕТЕРИНАР	3,80
	VI/VII	06	САМОСТАЛНИ РЕФЕРЕНТ ЗА ЕКОЛОГИЈУ	3,80
	VII	07	ШЕФ СЛУЖБЕ ДДД	3,90
	VI/VII	08	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА СЕПАРАЦИЈУ	3,90
	VII	09	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ПРАВНЕ И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ	3,90
	VII	10	ШЕФ СЛУЖБЕ ЗА ДЕПОНОВАЊЕ СМЕЋА	3,90
IX	VII	01	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ГРАДСКО ЗЕЛЕНИЛО“	4,00
	VII	02	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ГРАДСКО ГРОБЉЕ“	4,00
	VI, VII	03	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „КОМУНАЛНА ХИГИЈЕНА“	4,00
	VI/VII	04	РУКОВОДИЛАЦ РЈ „ПАРКИНГ СЕРВИС“	4,00
	VII	05	ФИНАНСИЈСКИ ДИРЕКТОР	4,30
	VII	06	КОМЕРЦИЈАЛНИ ДИРЕКТОР	4,30
	VII	07	ПОМОЋНИК ДИРЕКТОРА	4,30
	VII	08	ТЕХНИЧКИ ДИРЕКТОР	4,50
	VII	09	ЗАМЕНИК ДИРЕКТОРА	5,00

## Члан 28.

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

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 израђену 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 коефицијенте по основу руковођења највише до 0,50.

## Члан 30.

Зарада директора утврђује се у највишем износу којефицијента 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

## Члан 32.

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

- квалитет и обим обављеног рада;
- благовременост извршавања послова;
- допринос тимском раду;

- радна дисциплина;  
- однос према средствима рада и имовини предузећа.

Радни учинак запосленог, утврђује се месечно.

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

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

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

Директору се може увећати односно умањити зарада у висини просечног увећања - умањења зарада на нивоу предузећа.

### 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 - 26% - за прековремени рад за 26%;

- по основу времена проведеног у 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.

Запослени могу остварити право на учешће у добити предузећа у складу са законом.

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

### Накнада зараде

#### Члан 35.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне 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 послодавца, 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 65% 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 небезбеђивања 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, резултата рада и 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 до 25-тог у месецу;

- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца за претходни 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 ношења 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 отпремници државних службеника и намештеника;

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

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

6) регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана - у висини просечне месечне зараде, по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру

претходне 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 20% цене једног литра супер бензина 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 према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније;

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

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

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

Одлуку по свим исплатама из овог члана доноси директор.

#### Солидарна помоћ

#### Члан 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.

Одлуку о свим исплатама из овог члана доноси директор.

#### Јубиларне награде

#### Члан 45.

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



- за 10 година рада - једна просечна зарада;

- за 20 година рада - једна и по просечна зарада;

- за 30 година рада - две просечне зараде.

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

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор.

#### Члан 46.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- обележавање Дана послодавца;

- дечије новогодишње пакетиће до навршених 10 године 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 предвидљен Законом о порезу на доходак грађана;

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

#### Члан 47.

Послодавац може запосленима одобрити бескалатни 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 Управни 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 може запосленима уплаћивати премију за добровољно, додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

## VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 50.

Уговором о раду са запосленим се може уговорити забрана конкуренције у складу са законом, а 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 име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

**Члан 54.**

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

Ако се висина штете не може утврдити према става 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, 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 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 дали би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

## **X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 58.**

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се према критеријумима предвиђеним Општим колективним уговором.

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 технолошки, 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 опремнина.

## **XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА - ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 59.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвидјеним законом.

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

### **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:

- неоправдано изостајење са рада најмање пет радних дана са прекидима у току 12 месеци односно 3 радна дана са прекидима у току једног месеца;
- долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада;
- недолично понашање према осталим запосленима и странкама /свађа, увреда и слично/;
- изазивање нереди или учествовање у тучи;
- 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.

**XIV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ****Члан 63.**

Управни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представници запослених.

Представници запослених у Управном одбору именују се у складу са Статутом предузећа.

Председници репрезентативних синдиката имају право да присуствују седницама Управног одбора.

**Члан 64.**

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

на или приватизације затражи мишљење Синдиката.

**XV 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 Општим колективним уговором - законом.

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

**XVI 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.

**XVIII 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 одређује 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.

**XVIII 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.

## Члан 75.

Овај уговор се сматра закљученим кад га 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 општине Краљево“, број 12/2006).

**Јавно комунално предузеће „Чистоћа“ Краљево**

Број: 831

Дана: 30. априла 2010. године

Директор ЈКП „Чистоћа“ Краљево  
**Берица Милановић, дипл. прав., с.р.**

ОО Савеза самосталних  
синдиката ЈКП „Чистоћа“  
председник  
**Љубо Рангелов, с.р.**

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

**103.**

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005., 61/2005 и 54/2009), репрезентативни синдикат организације Савеза самосталних синдиката Јавног комуналног предузећа „Водовод“ ЈП Краљево, директор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ ЈП Краљево и градоначелник Града Краљево, дана 30.04.2010. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР****ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА  
„ВОДОВОД“ КРАЉЕВО****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

## Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима уређују се

## Члан 77.

Овај Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у Службеном листу града Краљево.

**Градоначелник града Краљево**

Број: 129/10

Дана: 30. априла 2010. године

Градоначелник града Краљево  
**др Љубиша Јовашевић, с.р.**

права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Водовод“ Краљево и међусобни односи учесника овог Колективног уговора, поступак измене и допуне овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Оснивач у смислу овог Колективног уговора је град Краљево, а оснивачка права врше надлежни органи града Краљево, у складу са законом.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је Јавно комунално предузећа „Водовод“ Ј.П. 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 стручне спреме - 9 месеци;

- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 12 месеци;

## Члан 9.

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

## II 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 „WOMA“ и вакум пумпе цистерне;
- 3) машиниста одржавању пречистача отпадних вода;
- 4) возач камиона цистерне-сенгрупаче;
- 5) електричар одржавања постројења пречистача;
- 6) бравар одржавања на пречистачу;
- 7) водоинсталатер одржавања на пречистачу;
- 8) НК радник одржавања на пречистачу.

### 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 - прековремено 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.

Прековремено 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:

1) Дужине стажа осигурања:

- за навршених од 1 - 10 година 1 радни дан,
- од 10-20 година 2 радна дана,
- од 20-30 година 3 радна дана.

2) Услови рада:

- рад у отежаним условима (бука, вибрације, осветљење, влага и др. и радници који раде на одржавању кан. мреже)

4 радна дана

3) 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 самохраном 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 3 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, усвојиоца 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

од 1 до 5 радних дана,

11) коришћење рекреативног одмора са упутом синдиката 7 радних дана,

12) смрт сродника који нису обухваћени тачком 5. и 6. овог члана 3 радна дана,

13) за полагање испита

1 радни дан по испиту

(а укупно 6 радних дана у току календарске године).

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

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

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

1) 5 радних дана због смрти члана уже породице,

2) 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

#### Члан 24.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде, ради образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са годишњим програмом пословања, и то:

1) за стручно усавршавање, преквалификацију или доквалификацију

до 15 радних дана.

#### Члан 25.

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

- негачлана уже породице 5 радних дана,

- негачлана 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.

### IV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 26.

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 27.

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 28.

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.

**V ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 29.

Овим Колективним уговором уређује се:

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

## Члан 30.

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 31.

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

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

## Члан 32.

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.

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.

Основна зарада из овог члана Колективног уговора може се увећати за додатне коефицијенте по основу руковођења највише до 0,50.

## Члан 33.

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

	Група по системат.	Коефиције.	Додатак по осн. руко	Укупно коефи.
1	2	3	4	5
<b>ПРВА ГРУПА (1,00–1,35)</b>				
- Неквалифик. радник-почетник	I	1,20		
<b>ДРУГА ГРУПА (1,20–1,60)</b>				
- кафе – куварица	I	1,30		
- помоћни радника у лаборато.	I	1,30		
- хигијеничар I	I	1,30		
- хигијеничар II	I	1,40		
- 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		
- помоћни радник за надз. мреже	I	1,30		
<b>ТРЕЋА ГРУПА ( 1,44–1,90)</b>				
- пом. радник на одрж.вод. мреже	II	1,60		
- пом. радник на извођ.инвест. рад.	II	1,60		
- дактилограф	II/III	1,90		
- 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 I	I/ I	1,85		
- руковаоц стаб. граш.маш. ПК-НК	II/ I	1,85		
- помоћник машинисте постројења ПК-НК	II/ I	2,00		
<b>ЧЕТВРТА ГРУПА ( 1,70–2,25 )</b>				
- копирант – цртач	III	1,85		
- телефониста	III	1,90		
- машиниста постројења I	III	2,00		
- машиниста постројења II	III	2,15		

1	2	3	4	5
- бравар одржавања	III	2,00		
- бравар одрж.(пречи. отпад. вод.)	III	2,00		
- возач „Ц“ категорије I	III	1,95		
- возач „Ц“ категорије II	III	2,05		
- возач „Ц“ категорије и руковаоц хидроул. ауто дизалице	III	2,15		
- аутоелектричар I	III	2,00		
- аутоелектричар II	III	2,10		
- бравар	III	2,00		
- возач путничког аутомобила	III	2,05		
- читач водомера I	III/IV	2,00		
- читач водомера II	III/IV	2,15		
- алатничар	III	2,05		
- електричар одржавања I	III	2,10		
- електричар одржавања II	III	2,25		
- руковаоц грађ.машина I	III	2,00		
- руковаоц грађ.машина II	III	2,15		
- електричар одрж.(преч.отп. вода)	III	2,10		
- баждар I	III	1,95		
- баждар II	III	2,05		
- водоинсталатер на постројењу	III	2,00		
- возач камиона цистерне-сенгрупаче	III	2,20		
- грађевински радник I	III	2,05		
- грађевински радник II	III	2,15		
- руковаоц стаб. грађ.машина	III	2,10		
- руковаоц тешких грађ.маш. КВ	III	2,20		
- маш.постројења(преч.отп. вода)	III	2,10		
- возач „WOME“ и вакум пум. дист.	III	2,20		
- 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		
- радник на одрж.канал. мреже I	III	2,20		
- радник на одрж.канал. мреже II	III	2,25		
- аутомеханичар I	III	2,10		
- аутомеханичар II	III	2,20		
- КВ радник за надз. и испит. мреже	III	2,20		

## ПЕТА ГРУПА ( 1,80–2,40 )

- радник на обезбеђењу објекта I	IV/III	2,05		
- радник на обезбеђењу објекта II	IV/III	2,15		
- магационер I	IV/III	2,25		

1	2	3	4	5
- магационер II	IV/III	2,35		
- референт набавке	IV/III	2,25		
- администратор архивар	IV	2,25		
- диспечер I	IV	2,15		
- диспечер II	IV	2,35		
- аналит. за физ. хем. анализе	IV	2,20		
- аналит. за микро-биол. анализе	IV	2,20		
- технички секретар	IV/III	2,20		
- референт за радне односе	IV	2,30		
- административни радник	IV	2,25		
- референт за утужења	IV	2,30		
- ликвидатор и реф. плаћања	IV	2,35		
- благајник	IV	2,25		
- књиговођа купаца и добављача	IV	2,35		
- материјални књиговођа	I V	2,25		
- књиговођа благ. основних средстава и погон. књиговодства	IV	2,35		
- обрачунски радник-фактуриста	IV	2,35		
- реф. наплате и обрачуна	IV	2,30		
- убирачи прихода I	IV	2,20		
- убирачи прихода II	IV	2,30		

## ШЕСТА ГРУПА ( 2,20–2,90 )

- главни контиста	IV	2,45		
- техн. одрж. вод. и кан. мреже	IV	2,45		
- сарадник за пројек. и надзор I	IV	2,25		
- сарадник за пројек. и надзор II	IV	2,35		
- референт за геод. послове	IV	2,40		
- референт за калкул. и нормe	IV	2,50		
- возач „Ц“ категорије I	V	2,20		
- возач „Ц“ категорије II	V	2,30		
- ВК радник за надз. исп. мреже	V	2,45		
- референт за испитивање водов. мреже и праћење губитака	IV	2,35		
- референт за прикључке	IV	2,55		
- пословођа на одрж. постројења (пречистач отпадних вода)	V	2,80		
- пословођа одрж. црп. постро. КВ	III	2,55		
- руковаоц грађ. машина I	V	2,30		
- руковаоц грађ. машина II	V	2,40		
- шеф градилишта	IV	2,80		

1	2	3	4	5
- пословођа баждарнице	V/IV	2,85		
- аутомеханичар I	V	2,30		
- аутомеханичар II	V	2,40		
- пословођа на извођ.инв. радова	IV/ V			2,90
- електричар одржавања I	V	2,30		
- електричар одржавања II	V	2,40		
- послов. на одрж.канал. мреже	V			2,95
- пословођа одрж. сред. рада	V			2,80
- пословођа одрж. црп. постр.	V			3,05
- водоинсталатер I	V	2,40		
- водоинсталатер II	V	2,50		
- бригадир	V/III	2,55		
- пословођа одрж.вод. мреже	V			3,05
- сарадник за прој. изв. и надзор I	IV	2,50		
- сарадник за прој. изв. и надзор II	IV	2,95		
- шеф механизације	IV			3,00

## СЕДМА ГРУПА ( 2,40–3,40 )

- контролор читача и евиденције потрошача	VI	3,00		
- шеф књиговодства	VI/IV			3,25
- помоћник руководиоца	VI/IV			3,00
- технолог	VI	3,00		
- самостални реф. за извођење и надзор	VI	3,00		
- самостални реф. за геод. послове	VI	3,25		
- шеф службе обезбеђења, безбедности и здравља на раду и ППЗ	VI/VII			3,40

## ОСМА ГРУПА ( 3,20–3,80 )

- референт (службеник) јавних набавки	VII	3,40		
- референт интерне контроле	VII	3,40		
- стручни сарадник за АОП	VII	3,40		
- стручни сарад. за правне посл.	VII	3,70		
- сарадник за пројек. развој и надзор (хидрогеолог)	VII	3,70		
- сарадник за пројек. развој и надзор (грађевинац)	VII	3,80		

1	2	3	4	5
- шеф службе за испитивање вод. мреже и праћење губитака	VII			4,00
- шеф службе за обр. цене, план и анализу	VII			4,00
- сарадник за развој пројектов. и надзор (машинац)	VII	3,60		
- руководиоца дисп. центра	VII			4,20
- микробиолог	VII	3,70		
- шеф лабораторије	VII			4,00
- шеф службе за опште правне и кадровске послове	VII			4,00
- рук. за произ. и контролу воде пречистач отпадних вода	VII			4,55
- руководиоца техничке припреме	VII			4,55
- руководиоца службе за одрж. мреже изв. инв. радова и сред. рада	VII			4,60

## ДЕВЕТА ГРУПА ( 3,80–4,80 )

- руководиоца сектора за прав. кадровске и опште послове	VII			4,80
- руководиоца сектора за екон.-фин. послове и комерцијалу	VII			4,90
- руководиоца техничког сектора	VII			5,00
- помоћник директора	VII			5,25
- технички директор (зам. директора)	VII			5,35

Коефицијент зараде директора утврђује се у највишем износу коефицијента 6,00

## Члан 34.

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 35.

Резултати рада утврђују се на основу квалитета и обима обављеног посла запосленог као и односа запсеног према радним обавезам, 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 36.

По основу радног учинка, у смислу члана 26. овог Колективног уговора зарада може да се увећа највише до 20 %, односно умањи највише до 20 %.

#### Члан 37.

Запослени има право на увећану основну зараду из члана 32. 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 38.

Запослени могу остварити право на учешће у добити предузећа.

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

#### Члан 39.

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 40.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, у висини 80% просечне зараде у 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 41.

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 синдиката, 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 42.

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 43.

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

- аконтација за текући месец до 25 у месецу,

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

#### Члан 44.

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

#### Члан 45.

Запослени има право на дневницу (на накнаду трошкова) за службено путовање у земљи у висини до 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог.

#### Члан 46.

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 47.

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 48.

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 49.

За службено путовање у иностранству запосленом припада накнада трошкова у складу са посебним прописима и издацима за службено путовање у иностранству.

## Члан 50.

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 51.

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 52.

Радник има право на трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у складу са законом и Општим колективним уговором.

## Члан 53.

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 Колективним уговором код послодавца, односно процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

## Члан 54.

Послодавац може:

- деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклоне за Божић и Нову годину у вредности предвиђеној законом;
- запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање;
- колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите, у висини коју својом одлуком утврди послодавац.

## Члан 55.

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 56.

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 57.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- обележавање Дана послодавца;
- поклон запосленим женама за Дан жена;
- 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. 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;

2. зајам се одобрава без камате са роком враћања од 6 месеци, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;

3. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

4. нови зајам се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

- стручно усавршавање и дошколовавање 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 58.

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.

## VI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 59.

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.

## VII НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 60.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује послодавац у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

#### Члан 61.

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 62.

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 63.

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 64.

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 65.

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 66.

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.

## VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 67.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши надлежни орган послодавца применом критеријума утврђеним законом и Колективним уговором

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеним Општим колективним уговором.

## Члан 68.

Послодавац не може донети Одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност рада 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 69.

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.

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

### **Члан 70.**

Запосленом престаје радни основ 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.

## **X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 71.**

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.

**XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА****Члан 72.**

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 73.**

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 видима синдикалне активности.

**Члан 74.**

За време одсуствовања са рада у смислу члана 72. и 73. овог Колективног уговора, представници Синдиката остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

**XII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА****Члан 75.**

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

**Члан 76.**

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 77.**

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 78.**

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 79.

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

**ХШ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ  
ОДРЕДБЕ**

## Члан 80.

Овај Колективни уговор се закључује на три године.

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

## Члан 81.

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.

**Јавно комунално предузеће „Водовод“ Ј.П.**  
Број: 772/1  
Дана: 30. априла 2010. године

ЈКП „Водовод“ Краљево  
директор  
**Марко Ромчевић, дипл. инг., с.р.**

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 82.

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

## Члан 83.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево („Службени лист општине Краљево“ 12/2006) и Анекси I, II, III и IV („Службени лист општине Краљево“ 2/2007, 6/2007, 11/2007 и 2/2008).

## Члан 84.

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

**Градоначелник града Краљева**  
Број: 129/10  
Дана: 30. априла 2010. године

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

Градоначелник града Краљева  
**др Љубиша Јовашевић, с.р.**

104.

Члан 4.

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: УГС „Независност“ ЈКП „Пијаца“ Краљево и Синдикат запослених у комунално - стамбеној привреди ЈКП „Пијаца“ Краљево, закључили су дана 30.04.2010. године

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПИЈАЦА“ КРАЉЕВО

#### 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.

Члан 2.

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

Члан 3.

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

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

## 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, ни-

ти 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 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.

## 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 по-

словима, 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 "Пијаци" Краљево.

#### Члан 12.

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

Лице 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 кад 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, непуно 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 ОДМОРИ 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 дуже од осам часова недељно, нити дуже 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 дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже 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 прераподела 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. и 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, 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;
  6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место 4 радна дана;
  7. полагања стручног или другог испита 1 радни дан;
- а укупно шест радних дана у току једне календарске године,
8. одласка на одслужење војног рока 2 радна дана;

9. учешћа на стручним саветовањима и симпозијумима 5 радних дана;

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

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

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

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

#### Члан 40а.

Послодавац је дужан да омогућити запосленом плаћено одсуство у трајању до 15 календарских дана ради полагања стучних испита у области безбедност здравља на раду, правосудног испита, службеника за јавне набавке.

#### 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 Уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународ-

но-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 именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији 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.

## 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, 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 ометености детета, у складу са законом.

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

**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.

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

## Члан 55 ц.

Коефицијент 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 рефернт 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,
- 3) допринос тимском раду,
- 4) радна дисциплина,
- 5) други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Радни учинак запосленог, утврђује се месечно.

Радни учинак запосленог, утврђује се месечно.

## Члан 59.

По основу радног учинка у смислу члана 58. Колективног уговора, зарада запосленог и директора може да се увећа највише до 20%, односно умањи највише до 20%.

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

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

**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 0,50%.

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 предвиђеним 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 полодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешћа на радно-производним такмичењима, 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 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је на-

ступила 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 80 % 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;

- 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 20% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, 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 привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, 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 30% цене једног литра супер бензина 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 исплаћене 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 по-

клон 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 објављеном 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.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

#### 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:

- 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:

- по основу јубиларних година рада код послодавца, и
- по основу јубилеја предузећа.

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.

Под јубилејом предузећа из тачке 2. сматра се дан оснивања предузећа - 28. април.

Исплата јубиларне награде поводом јубилеја предузећа врши се на дан прославе јубилеја, а најкасније до краја пословне године у зависности од финансијске могућности предузећа.

Право на јубиларну награду по основу јубилеја предузећа немају запослени на одређено време и запослени који немају навршену једну годину радног стажа у предузећу.

#### Члан 72а.

Јубиларна награда из члана 71. став 1. тачка 1. једнака је за све запослене, и износи:

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

Јубиларна награда из члана 71. став 1. тачка 2. исплаћује се у висини од неопорезивог износа до износа просечне зараде у Републици, о чему одлуку доноси директор предузећа.

## Члан 73.

Одлуку о исплати солидарне помоћи и јубиларне награде из става 1. овог члана 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 и кредите за ученике и студенте, деци умрлог запосленог и то у новцу, плаћањем уџбеника, школарине, испита и др.

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

Критеријуми за давање стипендије - кредита накнадно ће бити уређени посебним Правилником.

Одлуку о давању стипендије - кредита 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 пристане 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 дужице од 5 радних дана у месецу;
- 3) пасивно обавља радне задатке;
- 4) неблагоприятно 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 85 а.

Повреде радних обавеза одређене у члану 85. став 1. тачка 11. и 12. ближе ће се одредити актом послодавца - Правилником по шања 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 расподели истог;
- структури остварених трошкова;
- учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- подацима о просечној заради, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- плановима развоја предузећа;
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених;
- и другим питањима, у складу са постигнутим договором.

Послодавац је дужан да Синдикату омогући приступ свим пословима код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

**Члан 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 оглашавања 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 активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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

Послодавац је обавезан да представницима Синдиката који су изабрани у више органе Синдиката омогући одсуствовање са 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 (распоредивање на друге, мање плаћене послове, распоредивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавања 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 репрезентативних синдиката.

## Члан 107.

За све што није уређено овим Колективним уговором примењују се одредбе Закона о раду, Општег 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: 1276/2006 од 27.07.2006. године објављеног у „Службеном листу општине Краљево“.

**Градоначелник града Краљева**

Број: 129/10

Дана: 30. априла 2010. године

Градоначелник града Краљева  
**др Љубиша Јовашевић, с.р.**

Овлашћени представници синдиката  
1. УГС Независност ЈКП „Пијаца“  
Краљево  
**Драган Гајовић, с.р.**

Синдикат запослених у комунално-стамбеној привреди ЈКП „Пијаца“ Краљево  
**Александар Илић, с.р.**

Директор ЈКП „Пијаца“  
Краљево  
**Милош Ракић, с.р.**

**105.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05 и 54/09), градоначелник града Краљева, овлашћени представник репрезентативног синдиката ЈЕП „Топлана“ Краљево и директор ЈЕП „Топлана“ Краљево, дана 30. априла 2010. године, закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР****ЗА ЈАВНО ЕНЕРГЕТСКО ПРЕДУЗЕЋЕ  
„ТОПЛАНА“ ЈП КРАЉЕВО****Основне одредбе**

## Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности у раду и у вези са радом, запослених радника (даље-запослени) у ЈЕП „То-

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

## Члан 109.

плана“ Краљево, (даље-послодавца), међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора, поступак измена и допуна и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

## Члан 2.

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

## Члан 3.

Права, обавезе и одговорности која нису уређена, овим Колективним уговором, уређују се Уговором о раду између запосленог и послодавца.

## Члан 4.

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

## Члан 5.

Основна права и обавезе запослених и послодавца утврђена су Законом о раду.

**Заснивање радног односа**

## Члан 6.

Радни однос може да заснује лице која има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

## Члан 7.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос под условима утврђеним законом.

## Члан 8.

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

## Члан 9.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

Репрезентативни синдикат код послодавца има право да буде обавштен о политици запошљавања.

**Уговор о раду**

## Члан 10.

Радни однос се заснива закључивањем Уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор у писаној форми, пре ступања запосленог на рад.

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

Уколико у Уговору о раду није утврђено време на које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

## Члан 11.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме запосленог;
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање Уговора о раду на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуну или скраћено);
- новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за уплату зараде и друга примања на која запослени имају право;

- позивање на Колективни уговор који је на снази;  
- трајање дневног и недељног радног времена.

### **Пробни рад**

#### **Члан 12.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за радна места за која је то утврђено Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеца.

#### **Члан 13.**

Вршење послова на пробном раду прати Комисија коју образује директор, чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима Комисија доставља директору у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

#### **Члан 14.**

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

### **Радни однос на одређено време**

#### **Члан 15.**

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова, у складу са законом, само за период који непрекидно или са прекидима траје 12 месеци.

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

#### **Члан 16.**

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

#### **Члан 17.**

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

### **Приправници**

#### **Члан 18.**

Радни однос у својству приправника може да заснује лице које први пут заснива радни однос и има завршен одређени степен и врсту стручне спреме, ако је то као услов предвиђено за рад на одређеним пословима предвиђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје:

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

#### **Члан 19.**

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде која је утврђена за послове за које

је закључио Уговор о раду, као и сва друга права из радног односа утврђен законом, Колективним уговором и Уговором о раду.

#### Члан 20.

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

Стручни испит се полаже пред Комисијом коју образује директор, а чији чланови имају исти или виши степен школске спреме од приправника.

#### Члан 21.

Приправник који је положио стручни испит може се распоредити на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос код послодавца.

### Измена уговора о раду

#### Члан 22.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора), поред случајева предвиђених законом и у следећим случајевима:

1. ради замене запосленог који је одсутан дуже од 30 дана;
2. у случајевима обављања сезонских послова.

### Уговор о правима и обавезама директора

#### Члан 23.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Директор може да заснује радни однос на одређено време до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења.

Радни однос се заснива Уговором о раду који закључују директор, а у име послодавца Управни одбор.

### Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 24.

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца.

Одлуку о трошковима образовања доноси Управни одбор на предлог директора послодавца.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учињено из оправданих разлога.

### Радно време

#### Члан 25.

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

#### Члан 26.

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, скраћује се сразмерно

штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

Одлуку о скраћеном радном времену доноси директор на основу стручне анализе, у складу са законом.

#### Члан 27.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, утврђује директор и о томе обавештава запослене.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

#### Прерасподела радног времена

#### Члан 28.

Ако природа делатности то захтева послодавац може извршити прерасподелу радног времена тако да укупно радно време у току године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

#### Прековремени рад

#### Члан 29.

На захтев директора послодавца, запослени је дужан да ради прековремено, поред случајева утврђених законом и у следећим случајевима:

- када је неопходно да се заврши одређени процес рада чије трајање се није могло предвидети, а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету послодавцу;
- да се замени изненадно одсутни запослени, у процесу рада који непрестано траје;
- у другим случајевима када се оцени неопходност таквог рада.

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

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

#### Ноћни рад и рад у сменама

#### Члан 30.

Рад који се обавља у времену од 22,00 до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не може да ради више од једне недеље у ноћној смени.

Радник може радити дуже од једне недеље у једној смени само ако да писану сагласност за такав рад.

#### Одмори и одсуства

#### Члан 31.

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

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

Време коришћења одмора из става 1. и 2. овог члана одређује директор.

#### Члан 32.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана у свакој календарској години.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право на коришћење годишњег одмора после шест месеци непрекидног рада.

Запослени из става 2. овог члана има право на годишњи одмор и кад је имао прекид радног односа који није трајао дуже од тридесет радних дана.

### Члан 33.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу критеријума утврђених овим уговором.

Критеријуми за увећање годишњег одмора су: стаж осигурања, услови рада, допринос у раду, инвалидност, по основу родитељства.

Дужина годишњег одмора увећава се:

1. по основу стажа осигурања до 3 радна дана и то:

- до 10 година 1 радни дан
- од 10 - 20 година 2 радна дана
- преко 20 година 3 радна дана

2. по основу услова рада 1 радни дана и то:

- непосредни извршиоци у производњи.

3. по основу доприноса у раду односно сложености послова радног места за које се захтева одређена стручност:

- I - II степен стручне спреме 1 радни дан

- III - IV степен стручне спреме 1 радни дан

- V - VI степен стручне спреме 1 радни дан

- VII - VIII степен стручне спреме 2 радна дана

- за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима 3 радна дана

4. по основу инвалидности (инвалиди рада и војни инвалиди) 3 радна дана

5. самохраном родитељу са дететом до 14 година старости 3 радна дана

6. по основу година стажа:

- за мушкарце преко 35 година стажа или 55 година живота, а за жене преко 30 година стажа или 50 година живота

5 радних дана.

### Члан 34.

Укупан годишњи одмор запосленом не може бити дужи од 30 радних дана.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као петодневна.

### Члан 35.

Запослени може да користи годишњи одмор у непрекидном трајању или у два дела, у складу са законом.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор, а доставља се запосленом 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

### Члан 36.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне нето зараде у претходна три месеца, која је утврђена колективним уговором и Уговором о раду.

### Члан 37.

Запослени има право на одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до седам радних дана у току године у следећим случајевима:

- 1. склапање брака 5 дана;
- 2. склапање брака деце запосленог 5 дана;
- 3. порођаја супруге 5 дана;
- 4. теже болести члана уже породице 7 дана;
- 5. порођаја члана уже породице 3 дана;

6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама 3 дана;  
 7. селидбе на подручју истог места 2 дана;  
 из једног места у друго 3 дана;  
 8. полагање стручног и другог испита 2 дана;  
 9. одсуствовања са рада учествовањем на радно-производним такмичењима 3 дана;  
 10. коришћење организованог рекреативног одмора 5 дана;  
 11. одласком на одслужење војног рока 3 дана;  
 12. смрти брата или сестре запосленог или брата или сестре брачног друга запосленог 2 дана;  
 13. родитеља и родитеља брачног друга 5 дана;  
 14. смрти усвојоца запосленог 5 дана;  
 15. на први дан крсне славе 1 дан.

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

1. смрти члана уже породице 5 дана;  
 2. добровољно давање крви 2 дана;  
 рачунајући и дан давања крви

Чланом уже породице у смислу става 1. овог члана сматра се брачни друг, родитељи и деца запосленог, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству запосленог.

#### Члан 38.

Плаћено одсуство по основима из члана 37. овог Уговора одобрава се по захтеву радника уз приложену документацију односно доказе о насталој ситуацији која представља основ за коришћење истог.

#### Члан 39.

Запослени има право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговање болесног члана уже породице 7 радних дана;  
 - смрти сродника који нису наведени у члану 37. овог Колективног уговора 2 радна дана;  
 - стручног усавршавања 15 раних дана;  
 - обављање приватних послова 2 радна дана;

Директор може запосленом, на његов захтев, одобрити коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада, а најдуже до 3 месеца.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

### Заштита запослених

#### Члан 40.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, прописаним мерама и нормативима заштите на раду, предузима неопходне мере за заштиту здравља и безбедности запослених, спречавање повреда на раду и професионалних обољења.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

#### Члан 41.

Послодавац је дужан да рад организује тако што ће обезбедити заштиту живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца сходно ставу 1. овог члана уређују се посебним актом - Правилником о заштити на раду.

## Члан 42.

Запослени има право на заштиту личних података из документације која се чува код послодавца, у складу са законом.

## Члан 43.

Посебна заштита, жена, омладине и инвалида обезбеђује се у складу са законом и другим актима послодавца.

**Заштита материнства**

## Члан 44.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено односно ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног лекара.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно 2 године за треће и четврто дете.

Породилско одсуство може да се отпочне 45 дана пре порођаја, а обавезно 28 дана пре порођаја.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја. Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета, до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета има право да користи права из става 2. овог члана, у случајевима и под условима утврђеним законом.

## Члан 45.

Ако је по налазу надлежне здравствене установе неопходна посебна нега детета због тешког степена психофизичке ометености,

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

За то време запослени има права на накнаду зараде у складу са законом.

## Члан 46.

Усвојилац, хранитељ или старатељ детета млађег од пет година има право да одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана усвајања, односно смештаја детета код хранитеља - старатеља, а најдуже до пет година живота детета.

## Члан 47.

Родитељ или старатељ, односно запослени који се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежне здравствене установе, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краће од половине пуног радног времена.

Запослени из става 1. овог члана има право на накнаду зараде сразмерно времену проведеном на раду.

## Члан 48.

Права из члана 47. има и усвојилац, хранитељ или старатељ детета, ако је по прописима надлежних усанова потребна таква нега.

## Члан 49.

Запослени родитељ има право да одсуствује са рада до навршене три године живота детета.



На писани захтев запосленог одлуку доноси директор.

За време одсуствовања са рада права и обавезе запосленом мирују.

#### Члан 50.

У случају привремене спречености за рад, запослени је дужан да послодавцу достави лекарску потврду у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад.

### **Зараде, накнаде и друга примања**

#### **Зарада**

#### Члан 51.

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.

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

#### Члан 52.

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

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак, и
3. увећане зараде.

#### Члан 53.

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.

#### Члан 54.

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.

Укупан раст зарада не може бити нижи од раста зарада у привреди (ванпривреди) Краљева.

#### Члан 55.

Послови које запослени обављају у предузећу разврставају се по групама и за исте се утврђују следећи коефицијенти зарада:

група послова	назив радног места квалификација	коэффициент радних места
I	Најједноставнији послови	1,00 - 1,35
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови: одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката, чуварски послови и други најједноставнији послови из области делатности	1,20 - 1,50
III	Послови полуквалификованог радника као што су: помоћни послови у производњи и дистрибуцији топлоте и монтажи, курирски послови, послови телефонисте и други споредни послови	1,44 - 1,90
IV	Средње сложене послове КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката послова руковања средствима рада и други слични послови	1,70 - 2,20
V	Средње сложени разноврсни послови средње сручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно техничке послове као и послови који се обављају у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналним делатностима	1,80 - 2,40
VI	Сложени послови средње стручне спреме, ВКВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, односно послови који се обављају под најтежим условима са специфичним средствима рада и руководећи послови	2,20 - 3,00
VII	Сложени специјализовани послови везани за организационо оперативно и стручно вођење процеса рада, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послови руковођења одговарајућим деловима процеса рада и сл. за чије обављање је потребна виша школска спрема	2,40 - 3,00
VIII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рад и сл.	3,00 - 3,80
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме у области производње и дистрибуције топлотне енергије као што су: помоћник директора, технички директор, руководиоци радних јединица и служби и други сродни послови	3,80 - 4,80

#### ОБРАЧУНСКИ КОЕФИЦИЈЕНТИ ПО РАДНИМ МЕСТИМА

РЕДНИ БРОЈ	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	ГРУПА ПО СИСТЕМ.	ГРУПА ПО КОЛ. УГО.	КОЕФИЦ
<b>ЗАЈЕДНИЧКИ ПОСЛОВИ</b>				
1.01.	Заменик директора	VII	IX	4,90
1.02.	Технички директор	VII	IX	4,80
1.03.	Стручни сарадник директора за екон. посл.	VII	IX	4,50
1.04.	Стручни сарадник директора за прав. посл.	VII	IX	4,50
1.05.	Стручни сарадник директора за тех. посл.	VII	IX	4,50
1.06.	Секретар – администратор	IV	V	2,40

1.07.	Руководилац техн. прип. инв. и раз.	VII	IX	4,40
1.08.	Главни инжењер	VII	IX	4,00
1.09.	Машински инжењер - пројектант	VII	VII	3,20
1.10.	Електро инжењер - пројектант	VII	VIII	3,20
1.11.	Инжењер тех. припреме и развоја	VII	VIII	3,60
1.12.	Техничар припреме	IV	V	2,40
1.13.	Руководилац финан. комерцијалне службе	VII	IX	4,50
1.14.	Шеф наплатне службе	VII	VIII	3,80
1.15.	Координатор за наплату, планир. и анализу.	VII	VIII	3,70
1.16.	Финансијски референт - ликвидатор	VII	VIII	3,50
1.17.	Референт набавке и продаје	VI	VII	2,50
1.18.	Магационер	IV	V	2,40
1.19.	Помоћник магационера	III	III	1,90
1.20.	Правни референт за наплату	VII	VIII	3,50
1.21.	Шеф рачуноводства	VII	VIII	4,00
1.22.	Главни књиговођа	VI	VII	3,20
1.23.	Књиговођа купаца и добављача	IV	V	2,40
1.24.	Материјални књиговођа	IV	V	2,40
1.25.	Референт наплате	IV	V	2,40
1.26.	Обрачунски радник благајник	VI	VII	3,00
1.27.	Шалтерски инкасант	IV	V	2,30
1.28.	Теренски инкасант	IV	V	2,00
1.29.	Руковод. опште и правне службе	VII	IX	4,20
1.30.	Референт за рад и радне односе	VI	VII	2,50
1.31.	Референт за зашт. на раду и ППЗ	VI	VII	2,50
1.32.	Референт за јавне набавке	VI	VII	2,50
1.33.	Дактилограф	III	IV	2,00
1.34.	Курир	II	III	1,70
1.35.	Портир - телефониста	II	III	1,70
1.36.	Чувар	I	I	1,35
1.37.	Хигијеничар	I	II	1,50

#### РЈ ЗА ПРОИЗВОДЊУ Т.Е.

2.01.	Руководилац РЈ за произв. Т.Е.	VII	IX	4,60
2.02.	Диспечер	IV	V	2,40
2.03.	Техничар за хемијске анализе	IV	V	2,20
2.04.	Пословођа смене	V	VI	3,10
2.05.	Главни електричар - аутоматичар	V	VI	3,00
2.06.	Руковаоц котлова I групе	V	VI	2,90
2.07.	Руковаоц котлова II групе	V	VI	2,70
2.08.	Руковаоц котлова III групе	III	IV	2,30
2.09.	Погонски електричар - аутоматичар	V	VI	2,70
2.10.	Аутомеханичар - возач	III	V	2,60
2.11.	Помоћни радник	I	III	1,80

#### РЈ ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ОДРЖАВАЊЕ И МОНТАЖУ

3.01.	Руководилац РЈ за дистрибуцију	VII	IX	4,50
3.02.	Инжењер за тарифни систем	VI	VIII	2,80
3.03.	Техничар за монтажу и одржавање	IV	VI	2,40
3.04.	Пословођа монтаже	V	VI	3,10

3.05.	Монтер за дистр. и одржавање ТЕ I групе	V	VI	2,90
3.05.	Монтер за дистр. и одржавање ТЕ II групе	III	V	2,50
3.05.	Монтер за дистр. и одржавање ТЕ III групе	III	IV	2,30
3.06.	Монтер монтаже I групе	V	VI	2,90
3.07.	Монтер монтаже II групе	III	V	2,40
3.08.	Помоћник монтера	III	IV	2,20
3.09.	Заваривач I групе	V	VI	2,70
3.10.	Заваривач II групе	III	V	2,30
3.11.	Електричар монтаже и одржавања	III	V	2,40
3.13.	Возач	III	IV	2,20
3.14.	Помоћни радник	II	III	1,80

### Зарада по основу резултата рада

#### Члан 56.

Део зараде по основу учинка рада, утврђује се на основу извршења свих послова и радних задатака које запослени обавља, а у складу са:

- планом и нормативима рада;
- обимом обављеног посла;
- квалитетом извршених задатака и послова;
- поштовање утврђених рокова;
- утрошком материјала, енергије, средстава рада;
- остварене уштеде при извршењу послова;
- рационално коришћење радног времена;
- поштовање радне и технолошке дисциплине.

Допринос у раду из става 1. овог члана утврђује директор послодавца, на предлог непосредних руководиоца запосленог, за сваки обрачунски месец.

По основу доприноса у раду зарада се може увећати до 20% или умањити до 20%.

### Рокови за исплату зараде

#### Члан 57.

Исплата зараде по овом Колективном уговору врши се на следећи начин:

- аконтација за текући месец до 20. у текућем месецу;

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

### Зарада из добити

#### Члан 58.

Запосленом се може исплатити зарада из добити на начин и под условима предвиђеним Програмом пословања и у складу са законом.

### Минимална зарада

#### Члан 59.

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

#### Члан 60.

Зарада директора утврђује се Уговором о раду који закључују Управни одбор послодавца и директор.

Зарада директора утврђује се у износу коефицијента 6,00.

### Увећана зарада

#### Члан 61.

Запослени има право на додатак на зараду у износу од 0,5% цене рада за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу (минули рад) увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем.

#### Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду за:

1. прековремени рад 35%;
2. рад на дан празника који је нерадни дан 135%;
3. рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) 30%;
4. рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26% од основице.

Ако су се стекли истовремено услови по више основа утврђених у ставу један овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процента увећања по сваком од тих основа.

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

### Накнада зараде

#### Члан 63.

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

1. у висини 80% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;

2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### Члан 64.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим што 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, најмање 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

При давању сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

#### Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада - у висини од 100% зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у периоду за који се врши обрачун, у следећим случајевима:

1. коришћење годишњег одмора;
2. државног и верског празника, за које је законом утврђено да се неради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом;
3. давање крви, ткива и других делова тела;
4. коришћење плаћеног одсуствовања у случајевима из овог уговора;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада послодавца;

6. присуствовање у својству члана, а по основу избора, седници народне скупштине, скупштине града или општине или њихових тела, или органа Привредне коморе Србије, регионалне и градске привредне коморе, Синдиката и Савеза синдиката, Управном одбору послодавца;

7. учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других врста стваралаштва,

8. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа, ако законом није другачије одређено,

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

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, запослени има право на зараду 80 %.

#### Члан 66.

За време привремене удаљености са рада, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4 зараде, а ако издржава породицу 1/3 зараде од зараде коју би остварио за месец пре привременог удаљења.

#### Накнада трошкова

#### Члан 67.

Запослени има право на накнаду, који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода, ако није на други начин обезбеђено подмирење ових трошкова и то:

1. Трошкови превоза за долазак и повратак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Накнада трошкова превоза обезбеђује се запосленом у готовом новцу или претплат-

ничком превозном картом, сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује.

Накнаду по основу превоза има запослени уколико је од места становања до места рада растојање најмање 2 км.

2. Трошкови за службени пут у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А“ и „Б“ категорије.

3. Трошкови за службено путовање у иностранство у висини дневнице, на начин и под условима прописаним посебним прописима.

4. Боравка на терену - дневни теренски додатак у висини од 3 % од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

5. Трошкови употребе путничког возила у својини запосленог, за службене потребе, у висини од 10 % цене једног литра горива које користи то возило по пређеном километру.

#### Члан 68.

Запослени има право на:

1. месечну исхрану у току рада - у висини од 20% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2. регрес за коришћење годишњег одмора, у висини просечне месечне бруто зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике обрачунате према броју дана годишњег одмора.

#### Друга примања

#### Члан 69.

Послодавац исплаћује запосленом и друга примања и то:

1. солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај дуже и теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности у висини до неопорезивог дела, а на основу критеријума синдикалне организације;

2. отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити мања од три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

3. запослени има право на солидарну помоћ и у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог до висине трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа. Чланови уже породице се сматрају брачни друг, деца и родитељи запосленог.

#### Члан 70.

Јубиларну награду послодавац може исплатити запосленом за укупан стаж код послодавца и то:

- за 10 година стажа у висини једне просечне зараде која је остварена у претходном месецу у предузећу пре месеца у којем се награда исплаћује;

- за 20 година - 2 месечне зараде;

- за 30 година - 3 месечне зараде;

Исплата јубиларне награде извршиће се у току године у којој запослени стиче право.

#### Члан 71.

Послодавац може запосленом да обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа једне просечне месечне зараде остварене у Републици или предузећу.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан. Зајам се враћа најдуже до краја године, у једнаким месечним ратама почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Запосленом се не може одобрити нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

#### Члан 72.

Послодавац може према финансијским могућностима да запосленима обезбеди средства за обележавање Дана оснивања послодавца, средства за дечје новогодишње пакетиће до навршених 15 година детета запосленог, поклон запосленим, женама за Дан жена, помоћ пензионерима у случају теже болести и инвалидности, у висини једне просечне зараде код послодавца у месецу који предходи месецу исплате.

#### Члан 73.

Одлуку о исплати примања из члана 71, 72, 73. и 74. доноси директор послодавца.

#### Члан 74.

Послодавац обезбеђује уз исплату месечне зараде запосленима, средства у износу од 0,50 % на масу средстава исплаћених на име зараде, за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

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

#### Члан 75.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање из примања остварених на тржишту (споредна делатност), колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хи-

руршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

#### Члан 76.

Послодавац може давати помоћ у редовном школовању и то деци умрлог запоселног, у висини до неопорезованог износа.

Висина стипендије одређује се на следећи начин:

- за студенте факултета у висини од 100% од неопорезованог износа;

- за студенте виших школа у висини од 75% износа стипендије који је одређен за студенте факултета;

- за ученике средњих школа у висини од 60% од износа одређеног студентима факултета;

- за ученике основних школа 50%.

Послодавац може у складу са посебним правилником, а према утврђеним критеријумима и потребама предузећа, вршити стипендирање ученика и студената.

### Забрана конкуренције

#### Члан 77.

Запослени не може без сагласности послодавца у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица обављати послове који су регистроване делатности послодавца.

Забрана обављања послова из става 1. овог члана важи за територију града Краљева, а односи се посебно на запосленог који код послодавца обавља руководеће послове, стиче нова знања, или може да дође до важних пословних информација.

#### Члан 78.

Ако запослени прекрши одредбу овог уговора о забрани конкуренције чини тежу

повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код послодавца.

У случају из става 1. овог члана послодавац може захтевати и накнаду штете која се утврђује у складу са одредбом овог Колективног уговора.

#### Члан 79.

Уговором о раду који закључују послодавац и запослени може се уговорити забрана конкуренције као и накнада штете по престанку радног односа запосленог у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

### Накнада штете

#### Члан 80.

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

Постојање штете, њену висину и околности под којима је настала, утврђује Комисија коју формира директор за сваки конкретан случај, а у којој се налази представник Синдиката.

#### Члан 81.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету покреће директор, одмах по сазнању за насталу штету.

Поступак се покреће решењем које се доставља Комисији за утврђивање штете.

Решење мора да садржи све битне податке о запосленом који је проузроковао штету, време, место и начин извршења као и доказе који указују на починиоца штете.



## Члан 82.

Комисија формирана од стране директора, дужна је да по пријави о штети поступи у року од 15 дана, тако што ће позвати запосленог да се изјасни и након разматрања свих доказа дати предлог одлуке о одговорности за насталу штету, висини и начину накнаде штете.

## Члан 83.

Висина штете одређује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу на начин из става 1. овог члана, штета се утврђује у паушалном износу проценом штете или вештачењем преко стручних лица.

## Члан 84.

Коначну одлуку о постојању штете доноси директор у писаној форми, којом се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Запослени потписује изјаву да ли прихвата или не прихвата да изврши накнаду штете.

## Члан 85.

Ако је запослени одговоран за штету, одлука мора да садржи начин и рок у којем ће извршити накнаду штете.

Накнада штете може се извршити у новцу, ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у исправно стање у којем је била пре настајања штете.

## Члан 86.

Ако запослени одбије да изврши накнаду штете у року утврђеном одлуком о штети и не потпише изјаву о накнади штете послодавац покреће поступак пред надлежним судом.

Ако је учињена материјална штета веће вредности запослени може бити удаљен са рада.

## Члан 87.

За штету коју су проузроковали више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се не може утврдити део штете сваког појединачно, онда се штета накнађује у једнаким деловима.

## Члан 88.

Ако запослени на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује штету трећем лицу, а коју је послодавац накнадио, дужан је да износ исплаћене штете надокнади послодавцу.

## ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Разлози за престанак радног односа

## Члан 89.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду и овим Колективним уговором.

## Члан 90.

Послодавац може отказати уговор запосленом у случајевима предвиђеним законом

и Уговором о раду који су закључили запослени и послодавац.

#### Члан 91.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на: радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца у складу са законом, овим Уговором и Уговором о раду.

#### Члан 92.

Ако послодавац утврди да запослени дужи време не оставарује резултате рада или да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, отказаће уговор о раду запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 6 месеци од дана наступања спорних чињеница.

Утврђивање резултата рада, односно знања и способности за обављање послова, на којима запослени ради, врши Комисија од три члана коју именује директор, а која мора имати исти или виши степен стручне спреме одређене врсте коју има запослени.

Критеријуми за рад Комисије утврђују се на основу стандардних норматива, за одређену врсту посла.

#### Члан 93.

Повреде радних обавеза запосленог уређују се законом, Колективним уговором и Уговором о раду.

Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене Колективним уговором и Уговором о раду, запосленом се могу изрећи следеће казне:

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан Уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења;

2. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању до три радна дана;

3. отказ Уговора о раду.

#### Члан 94.

За учињене повреде радних обавеза послодавац може да откаже Уговор о раду у следећим случајевима:

1. ако је утврђено да запослени својом кривицом не остварује резултате рада на пословима које обавља;

2. ако запослени учини кривично дело на раду и у вези са радом;

3. ако запослени не поштује радну дисциплину односно неоправдано изостајање са рада пет радних дана узастопно, или 7 радних дана у току 12 месеци;

4. за одбијање обављања послова утврђених уговором о раду и Правилником о систематизацији послова;

5. неблаговремено, несавесно и немарно вршење послова;

6. изазивање нереди, свађе или туче у просторијама послодавца;

7. недолично понашање запосленог, као и често закашњавање и напуштање посла пре краја рада;

8. незаконито располагање средствима послодавца од стране запосленог;

9. злоупотреба службеног положаја и датих овлашћења од стране запосленог;

10. ако запослени ода пословне и друге тајне послодавца, које су као такве утврђене актом послодавца;

11. ако запослени фалсификује новчана и друга документа;

12. ако запослени злоупотреби право коришћења боловања;

13. ако запослени долази на рад у алкохолisanом стању или на раду конзумира алкохол или друга опојна средства;

14. ако запослени не поштује или повреди прописе о заштити од пожара, елементарних непогода, као и повреда прописа и не-

предузимање мера ради заштите запослених, средства рада и животне средине;

15. ако проузрокује имовинску штету, намерно или из грубе непажње, као и у случају крађе имовине предузећа;

16. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се штети угледу послодавца, као и другим запосленим лицима;

17. примање и давање мита у вези са радом;

18. одавање информација другим послодавцима у поступцима јавних набавки; извођења машинских радова, као и других информација којима се злоупотребљава закон, наноси штету предузећу и др;

19. непридржавање и неспровођење одлука органа послодавца;

20. прикривање или уништавање пословне документације из било ког разлога;

21. непотписивање анекса Уговора о раду;

22. у случају повреде радне обавезе, а која истовремено представља и кривично дело;

23. повреда одредаба о забрани конкуренције.

Поред повреда утврђених ставом 1. овог члана, Уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радних обавеза, због којих се запосленом отказује Уговор о раду.

#### Члан 95.

Уговор о раду се отказује решењем које се доноси у писаном облику и садржи образложење и поуку о правом леку.

Поступак у случају отказа Уговора о раду као и достављања решења послодавац спроводи у складу са законом.

#### Удаљење запосленог

#### Члан 96.

Запослени може бити привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног

на раду или у вези са радом или ако је учињено повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, утврђене Колективним уговором или Уговором о раду;

2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

Удаљење са рада може да траје до доношења правноснаже одлуке суда, односно до коначности одлуке о утврђивању одговорности запосленог.

#### Члан 97.

Запослени за време удаљења остварује право на накнаду зараде у складу са законом и овим Уговором.

#### Вишак запослених

#### Члан 98.

Запосленом може престати радни однос услед технолошких, економских и организационих промена, односно престанком потреба за одређеним пословима које запослени обавља.

Послодавац је дужан да у случају из става 1. овог члана донесе Програм решавања вишка запослених у сарадњи са репрезентативним синдикатом. Програм мора да садржи: податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру запослених, године старости, социјално стање запосленог, као и мере и услове за решавање запошљавања и рок у којем ће им престати рад.

#### Члан 99.

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 са одређеним годинама стажа осигурања утврђених Посебним, односно Колективним уговором код послодавца.

#### Члан 100.

Запосленом који представља вишак у случају отказа Уговора о раду, послодавац је дужан да исплати отпремнину у складу са законом.

Удаљење са рада може да траје најдуже три месеца а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тачка 2. и 4. Закона о раду.

### Посебне одредба

#### Члан 101.

Послодавац може за обављање послова из своје делатности који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да са одређеним лицем закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом.

#### Члан 102.

Послодавац може да са одређеним лицем закључи Уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који захтевају самостално ангажовање на рад појединца, у складу са законом.

#### Члан 103.

Са незапосленим лицем или лицем које жели да се усавршава у струци или оспособљава ради обављања приправничког стажа, послодавац може закључити Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.

У случају закључивања Уговора из става 1. овог члана послодавац није дужан да обезбеђује накнаду нити друга новчана средства.

Сва права и обавезе лица које се оспособљава утврђују се уговором са послодавцем.

### Остварење и заштита права запослених

#### Члан 104.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени споразумно решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спора.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Спорна питања решава арбитар кога запослени и послодавац одређују споразумно.

#### Члан 105.

Арбитар који решава спорно питање дужан је да заврши поступак и донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из става 1. овог члана не донесе одлуку, решење и отказ Уговора о раду постаје извршно.

Одлука Арбитра је коначна и обавезује запосленог и послодавца.

#### Члан 106.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука се доноси у писаном облику, са поуком о правном леку и лично доставља запосленом. Одлука је коначна даном достављања. Ако је запослени незадовољан про-

тив коначне одлуке може покренути поступак пред надлежним судом, у року од 90 дана од дана достављања решења, односно повреде права.

Директор може овлашћење из став 1. овог члана пренети на другог запосленог у писаној форми.

### **Учешће у управљању**

#### **Члан 107.**

Запослени учествује у управљању код послодавца преко Управног и Надзорног одбора.

Управни одбор послодавца чине представници оснивача и представници запослених код послодавца, а у броју који је предвиђен Статутом послодавца.

Чланови Управног и Надзорног одбора имају право на одговарајућу накнаду за свој рад у тим органима. Висина и критеријуми за исплату накнаде утврђује Управни одбор одлуком, а на основу критеријума, садржаних у Годишњем програму пословања послодавца.

#### **Члан 108.**

Управни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације прибави мишљење Синдиката.

### **Услови за рад Синдиката**

#### **Члан 109.**

Послодавац је дужан да Синдикату омогући деловање у складу са законом и овим уговором.

Послодавац је дужан да Синдикату обезбеди услове за рад у просторијама послодавца.

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

### **Организовање процеса штрајка**

#### **Члан 110.**

Запослени могу организовати штрајк код послодавца, с тим да начин организовања и спровођење штрајка, у свему поступају у складу са Законом о штрајку.

Запослени који се налази у штрајку дужан је да поштује минимум процеса рада који је утврђен одлуком оснивача о минимуму процеса рада у комуналним делатностима.

Накнада зараде за време штрајка обрачунава се запосленима сразмерно времену проведеном на раду.

### **Важење и отказ Колективног уговора**

#### **Члан 111.**

Овај Колективни уговор се закључује на период од 3 године.

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

#### **Члан 112.**

Сваки учесник у закључивању овог Колективног уговора може поднети отказ уговора у писаној форми.

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

## Члан 113.

У случају статусних промена у ЈЕП „Топлана“ односно издвајања дела предузећа или организовања нових, овај Уговор се примењује на све запослене у тим целинама, у складу са законом.

## Члан 114.

Сваки учесник овог уговора може предложити поступак за измене и допуне овог Уговора на начин и по поступку како је и закључен.

**Решавање спорова**

## Члан 119.

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

Сваки учесник даје по једног члана.

Одлука Арбитражног већа о спорним питањима је коначна и обавезује све учеснике.

**Јавно енергетско предузеће „Топлана“**

**Краљево**

Број: 689

Дана: 30. априла 2010. године

ЈЕП „Топлана“

директор

**Весна Николић-Вукајловић, с.р.**

Овлашћени представник синдиката

**Зоран Јовић, с.р.**

Градоначелник града Краљево

**др Љубиша Јовашевић, с.р.**

## Члан 120.

Арбитражно веће чине изабрани представници оснивача, репрезентативног синдиката, представник послодавца.

## Члан 121.

На права, обавезе, и одговорности која нису регулисана овим Уговором, примењују се одредбе закона.

**Прелазне и завршне одредбе**

## Члан 122.

Уговор је закључен када га потпишу градоначелник града Краљево, директор ЈЕП „Топлана“ и овлашћени представник Репрезентативног синдиката, а ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Краљево.“

## Члан 123.

Ступањем на снагу овог Уговора престају да важе одредбе Појединачног колективног уговора, закљученог дана 28.08.2006. године.

**Градоначелник града Краљево**

Број: 129/10

Дана: 30. априла 2010. године

**САДРЖАЈ**

<b>Рег. бр.</b>	<b>Страна</b>
<b>АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА</b>	
97. Распоредно решење, I број: 110/10 од 29.04.2010. године .....	1
<b>АКТИ ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА КРАЉЕВА</b>	
98. Решење о коришћењу средстава текуће буџетске резерве, број: 06-59/2010-II од 30.04.2010. године .....	2
99. Решење о коришћењу средстава текуће буџетске резерве, број: 06-60/2010-II од 30.04.2010. године .....	3
100. Решење о коришћењу средстава текуће буџетске резерве, број: 06-61/2010-II од 30.04.2010. године .....	3
101. Решење о коришћењу средстава текуће буџетске резерве, број: 06-62/2010-II од 30.04.2010. године .....	4
<b>КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ</b>	
102. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Чистоћа“ Краљево .....	5
103. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Водовод“ Краљево .....	22
104. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Пијаца“ Краљево .....	42
105. Колективни уговор Јавног енергетског предузећа „Топлана“ Краљево .....	65

---

Издавач: Скупштина града Краљева - Главни и одговорни уредник Снежана Капларевић,  
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