



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ КРАЉЕВО

„Службени лист општине Краљево”
– излази једанпут месечно и по потреби
– Огласи по тарифи

ГОДИНА XXXVI
БРОЈ 7
24. јул 2003. године

Годишња претплата је 2.325 динара
(аконтација) са порезом на промет.
Рок за рекламацију 10 дана.

Колективни уговори

59.

На основу члана 131, 132, 135. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/01), члана 26. Посебног колективног уговора за комуналне делатности („Службени гласник РС”, бр. 43/2001) и члана 57. Статута ЈКП „Топлана” ЈП Краљево, Извршни одбор СО Краљево, Организација синдиката ЈКП „Топлана” и директор ЈКП „Топлана” Краљево, дана 23. 06. 2003. године, закључили су

ПОЈЕДИНАЧНИ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ТОПЛАНА” ЈП КРАЉЕВО

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности у раду и у вези са радом, запослених у ЈКП „Топлана” ЈП Краљево и ЈКП „Топлана” ЈП Краљево као послодавца (у даљем тексту : Послодавац).

Права, обавезе и одговорности уређују се у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за комуналне делатности и другим актима Послодавца.

Члан 2.

Овај Уговор непосредно се примењује на све запослене код Послодавца.

Статутом Послодавца се уређују права, обавезе и одговорности директора и уговором о раду који закључује Управни одбор Послодавца и директор.

Члан 3.

Овим Уговором не могу се утврдити мања права од права утврђених законом, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за комуналне делатности.

Члан 4.

Овим Уговором уређује се:

- Заснивање радног односа;
- Радне време;
- Одмори и одсуства;
- Заштита запослених;
- Зарада, накнада зараде и друга примања;
- Забрана конкуренције;

- Накнада штете;
- Престанак радног односа;
- Остваривање и заштита права запослених;
- Учешће запослених у управљању;
- Услови за рад синдиката;
- Организовање процеса штрајка;
- Прелазне и завршне одредбе.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

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

О потреби заснивања радног односа одлучује директор.

Члан 6.

Радни однос се заснива на неодређено време. Радни однос може се засновати и на одређено време у складу са законом и са потребама Послодавца.

Члан 7.

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују запослени и Послодавац пре ступања запосленог на рад.

Уговором о раду се ближе уређују међусобна права и обавезе запосленог и Послодавца, одговорност запосленог због учињених повреда радне обавезе, распоређивање запосленог на друго радно место, као и друга права и обавезе утврђене законом, актима Послодавца и овим Уговором.

Члан 8.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за радна места за која је то утврђено Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Оцену о радним способностима запосленог за време provedено на пробном раду даје директор на предлог Комисије за оцену радне способности и непосредног руководиоца запосленог.

1. Приправници

Члан 9.

Радни однос у својству приправника може да заснује лице које има завршену средњу, вишу или високу школску спрему и први пут заснива радни однос у тој школској спреми.

Приправнички стаж траје:

- за приправнике са средњом школом - 6 месеци,

- за приправнике са вишом школом - 9 месеци,
- за приправнике са високом школом - 12 месеци.

Члан 10.

По обављеном приправничком стажу приправник полаже стручни испит на основу којег ће се утврдити да ли је оспособљен за обављање послова за које се припрема.

Члан 11.

Приправнички испит се полаже на начин и по поступку утврђеним посебним актом Послодавца.

Уколико приправник не положи стручни испит престаје му радни однос код Послодавца.

2. Уговор под измењеним околностима

Члан 12.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним околностима у односу на околности када је засновао радни однос.

Под измењеним околностима подразумевају се: организационе промене, измена делатности послодавца, смањење обима послова на појединим пословима, измене законских аката које могу утицати на структуру послова као и стручну спремност за обављање истих, као и друге околности које битно мењају садржину већ закљученог уговора.

Члан 13.

Послодавац је дужан да у писаној форми образложи разлоге истичући њихову оправданост, због којих нуди закључивање Уговора под измењеним околностима.

Уколико запослени не прихвати понуђен уговор из члана 12. овог Уговора престаје му радни однос код Послодавца.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Радно време између 22,00 и 06,00 часова наредног дана сматра се ноћним радом.

Члан 15.

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 16.

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

Члан 17.

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.

Члан 18.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) осим у случајевима утврђеним законом може да се уведе и 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.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 4 часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

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

Члан 19.

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.

Члан 20.

Запослена жена, за време трудноће и запослени родитељ са дететом млађим од три године или са дететом са тежим степеном прихифизичке ометености, не може да ради прековремено или ноћу, осим ако да сагласност у писаној форми.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмори

Члан 21.

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.

Време коришћења одмора од 30 минута, у току дневног рада одређује директор.

Члан 22.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана.

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 пет радних дана.

Члан 23.

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 до 2 радна дана и то:
 - за раднике у производњи - 2 радна дана,
 - за раднике дактилографије и хигијене - 2 радна дана,
 - за остале раднике - 1 радни дан.

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 - 2 радна дана,
- V - VI степен стручне спреме - 3 радна дана,
- VII - VIII степен стручне спреме - 4 радна дана,
- за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима - 5 радних дана.

4. По основу инвалидности (инвалиди рада и војни инвалиди):

- 3 радна дана.

5. Самохраном родитељу са дететом до 14 година старости и родитељу који има више од троје деце до 14 година:

- 2 радна дана.

6. По основу година стажа: за мушкарце преко 35 година стажа и 55 година живота, а за жене преко 30 година стажа и 50 година живота:

- 5 радних дана.

Члан 24.

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

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као петодневна.

Члан 25.

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.

Одсуства

Члан 26.

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

1. склапање брака - 5 дана;

2. порођаја супруге - 5 дана;
3. смрти члана уже породице - 5 дана;
4. теже болести члана уже породице - 5 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. добровољно давање крви - 2 дана;
13. смрти брата или сестре запосленог или брата или сестре брачног друга запосленог, родитеља брачног друга - 2 дана;
14. смрти усвојиоца запосленог - 5 дана;
15. на први дан крсне славе - 1 дан.

Чланом уже породице у смислу става 1. овог члана сматра се брачни друг, родитељи и деца запосленог.

Члан 27.

Плаћено одсуство по основима из члана 26. овог Уговора одобрава се по захтеву радника уз приложу документацију односно доказе о насталој ситуацији која представља основ за коришћење истог.

Члан 28.

Плаћено одсуство из члана 26. овог Уговора може се користити више пута у току године.

Члан 29.

Запослени има право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговање болесног члана уже породице - 7 радних дана;
- смрти сродника који нису наведени у чл. 26. овог Уговора - 2 радна дана;
- стручног усавршавања - 15 радних дана;
- одласка у иностранство ради посете брачног друга - 30 радних 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.

Запосленом мирују права и обавезе по основу рада, за време неплаћеног одсуства.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 30.

Предузеће је дужно 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.

Члан 31.

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 32.

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

Члан 33.

Запослена жена за време последњих 8 недеља трудноће не може да ради прековремено односно ноћу.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

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 34.

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 право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци и уговора о раду.

Члан 35.

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 36.

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 проведену на раду.

Члан 37.

Права из члана 36. има и усвојилац, хранитељ или старатељ детета, ако је по прописима надлежних установа потребна таква нега.

Члан 38.

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 39.

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.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 40.

Зарада запосленог у смислу овог уговора чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зарада и друга примања, осим накнаде трошкова утврђене чланом 59. и других примања утврђених чланом 60. овог колективног уговора.

Члан 41.

Зарада из претходног члана утврђује се на основу цене рада посла који запослени обавља, радног учинка, осталих примања, увећане зараде и учешћа у добити.

Цена рада

Члан 42.

Потписници Колективног уговора су сагласни да се цена рада за најједноставнији рад, пуно радно време и стандардни учинак утврђује на бази остварених пословно-финансијских резултата предузећа и исплаћене просечне бруто зараде по запосленом у привреди и ванпривреди у општини Краљево према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Под оствареним пословним резултатом подразумева се реализовани планирани обим, динамика и квалитет у производњи и дистрибуцији топлоте, финансијски резултат пословања и сл.

Свођење цене на најједноставнији рад врши се тако што се просечно исплаћена бруто зарада по запосленом из става 1. овог члана дели са коефицијентом просечне сложености, одговорности и услова рада у привреди Републике Србије, а који за комуналну делатност износи 1,46.

Цену рада за најједноставнији рад из става 1. и 3. овог члана утврђују споразумно, тромесечно, Синдикат послодавца, Послодавац и Оснивач, а након разматрања Извештаја о пословању.

Цена рада за најједноставнији рад, полазећи од пословно-финансијског пословања предузећа, може се умањити највише за 10% или увећати до 40% у односу на утврђену основицу према објављеном податку републичког органа за статистику.

Просечна зарада у предузећу не може бити нижа од просечне зараде запослених, на територији општине Краљево.

Члан 43.

Цена рада запосленог утврђује се уговором о раду и износи најмање у висини цене рада, радног места на које је запослени распоређен.

Цена рада приправника утврђује се у висини од 80% од цене рада радног места за које је оспособљен.

Члан 44.

Просечна зарада исплаћена у привреди општине Краљево, сматра се просечна исплаћена зарада по запосленом у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Члан 45.

Цена рада посла који обавља запослени утврђује се множењем цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла који се обавља у којем је садржана сложеност послова, одговорност на раду, услови рада и стручна спрема.

Члан 46.

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

ГРУПА ПОСЛОВА	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА КВАЛИФИКАЦИЈА	КОЕФИЦИЈЕНАТ 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 стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно техничке послове као и послови који се обављају у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналним делатностима	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 рада 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.
ЗАЈЕДНИЧКИ ПОСЛОВИ				
1.01.	Помоћник директора	VII	IX	4,30
1.02.	Технички директор	VII	IX	4,20
1.03.	Секретар - администратор	IV	V	2,40
1.04.	Руководилац техн. прип. инв. и раз.	VII	IX	3,90
1.05.	Главни инжењер	VII	IX	3,70
1.06.	Машински инжењер - пројектант	VII	VII	3,50
1.07.	Електро инжењер - пројектант	VII	VII	3,50
1.08.	Инжењер тех. припреме и развоја	VII	VIII	3,60
1.09.	Техничар припреме	IV	V	2,40
1.10.	Руководилац финан. комерцијалне службе	VII	IX	4,00
1.11.	Шеф наплатне службе	VII	VIII	3,50
1.12.	Финансијски референт - ликвидатор	VII	VIII	3,50
1.13.	Референт набавке и продаје	VI	VII	2,50
1.14.	Магационер	IV	V	2,40
1.15.	Помоћник магационера	III	III	1,90
1.16.	Правни референт за наплату	VII	VIII	3,50
1.17.	Шеф рачуноводства	VII	VIII	3,50
1.18.	Главни књиговођа	VI	VII	3,00
1.19.	Књиговођа купаца и добављача	IV	V	2,40
1.20.	Материјални књиговођа	IV	V	2,40
1.21.	Референт наплате	IV	V	2,40
1.22.	Благајник	IV	V	2,30
1.23.	Шалтерски инкасант	IV	V	2,30
1.24.	Теренски инкасант	IV	V	2,00
1.25.	Руковод. опште и правне службе	VII	IX	3,70
1.26.	Референт за рад и радне односе	VI	VII	2,50
1.27.	Референт за зашт. на раду и ППЗ	VI	VII	2,50
1.28.	Дактилограф	III	IV	2,00
1.29.	Курир	II	III	1,70
1.30.	Портир - телефониста	II	III	1,70

Редни број	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	Група по систем.	Група по кол. уго.	Коефици.
1.31.	Чувар	I	I	1,35
1.32.	Хигијеничар	I	II	1,50

РЈ ЗА ПРОИЗВОДЊУ И ДИСТРИБУЦИЈУ Т.Е.

2.01.	Руководилац РЈ за произв. и дист. Т.Е.	VII	IX	4,10
2.02.	Диспечер	IV	V	2,40
2.03.	Техничар за хемијске анализе	IV	V	2,20
2.04.	Пословођа смене	V	VI	3,00
2.05.	Главни електричар - аутоматичар	V	VI	3,00
2.06.	Руководилац котлова I групе	V	VI	2,90
2.07.	Руководилац котлова II групе	V	VI	2,70
2.08.	Руководилац котлова III групе	III	IV	2,20
2.09.	Погонски електричар - аутоматичар	V	VI	2,70
2.10.	Монтер за дистрибуцију Т.Е. I групе	V	VI	2,90
2.11.	Монтер за дистрибуцију Т.Е. II групе	III	V	2,40
2.12.	Монтер централног грејања	III	IV	2,20
2.13.	Возач аутоцистерне	V	VI	2,60
2.14.	Аутомеханичар - возач	III	V	2,40
2.15.	Помоћни радник	I	III	1,70

РЈ ЗА МОНТАЖУ И ОДРЖАВАЊЕ

3.01.	Руководилац РЈ за монтажу	VI	VII	3,00
3.02.	Пословођа монтаже	V	VI	3,00
3.03.	Монтер монтаже I групе	V	VI	2,90
3.04.	Монтер монтаже II групе	III	V	2,40
3.05.	Помоћник монтера	III	IV	2,10
3.06.	Заваривач I групе	V	VI	2,60
3.07.	Заваривач II групе	III	V	2,40
3.08.	Изолатер	III	V	2,40
3.09.	Електричар монтаже	III	V	2,40
3.10.	Возач	III	IV	2,20
3.11.	Помоћни радник	II	III	1,70

Члан 47.

За послове руковођења закључно са замеником и помоћником директора утврђују се додатни коефицијенти и то:

- пословођа 0,10;
- главни књиговођа 0,20;
- шеф рачуноводства, шеф наплатне службе и главни инжењер 0,30;
- руководилац економско-финансијске службе, руководилац техничке службе, руководилац правне и опште службе, руководилац за производњу и дистрибуцију ТЕ и руководилац за монтажу 0,50;
- помоћник директора и технички директор 0,60.

Члан 48.

На предлог непосредног руководиоца месечну зарату запосленог у виду стимулације, Послодавац може увећати до 20% или умањити до 10%, на основу постигнутих резултата рада.

Оцена резултата рада врши се на основу критеријума утврђених посебним актом, који доноси директор.

Члан 49.

Исплата зараде по овом Уговору врши се на следећи начин:

- аконтација за претходни месец до 25. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде најкасније до 10. у наредном месецу.

Управни одбор, на предлог директора може одлучити да се исплата зараде врши и у другим периодима, али најмање једном месечно.

Зарада се исплаћује само у готовом новцу. Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде достави обрачун зараде у писаном облику.

Члан 50.

Запослени има право на минималну зарату за стандардни учинак и пуно радно време, у складу са законом.

Одлуку о исплати минималне зараде доноси Управни одбор на предлог директора, по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Одлука садржи разлоге због којих предузеће није у могућности да обезбеди исплату зарада у складу са овим Уговором.

Члан 51.

Зарада директора утврђује се уговором о раду који закључују Управни одбор Послодавца и директор.

Зарада директора утврђује се у износу коефицијента 6,00.

Зарада из добити**Члан 52.**

Запосленом припада зарада из добити сразмерно његовом доприносу у остваривању добити предузећа за период у којем је створена добит. Део зараде из добити може се исплатити у децембру на основу процене резултата и након утврђивања пословног резултата по годишњем обрачуну.

Одлуку о исплати дела зараде из добити доноси Управни одбор уз претходно добијену сагласност директора и синдиката, односно на основу одлуке о расподели добити.

Додатак на зарату**Члан 53.**

Запослени има право на додатак на зарату 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.

Увећана зарата**Члан 54.**

Запослени има право на увећану зарату за:

1. прековремени рад - 50%;
2. рад на дан празника који је нерадни дан - 150%;
3. рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) - 30%;
4. пасивно дежурство - 15%.

Увећање зараде из става 1. утврђује се према зарди коју је запослени остварио на основу цене рада, радног учинка, времена проведеног на раду и времена проведеног у радном односу.

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

Накнада зараде**Члан 55.**

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

1. у висини 65% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. у висини 100% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 45% зараде коју би остварио на раду, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада - у висини од 100% зараде коју би остварио да је радио, у периоду за који се врши обрачун, у следећим случајевима:

1. 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;

2. коришћење годишњег одмора;
3. државног и верског празника, за које је законом утврђено да се не ради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника, у складу са законом;
4. давање крви, ткива и других делова тела;
5. коришћење плаћеног одсуствовања у случајевима из овог уговора;
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада послодавца;
7. 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;
8. учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других врста стваралаштва;
9. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа, ако законом није другачије одређено;
10. у другим случајевима утврђеним законом, општим, посебним и овим Уговором.

Члан 58.

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 59.

Запосленом припада накнада, који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода, ако није на други начин обезбеђено подмирење ових трошкова, и то:

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

Накнада трошкова превоза обезбеђује се запосленом у готовом новцу или претплатничком превозном картом, сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује.

Накнаду по основу превоза има запослени уколико користи средство јавног превоза, на растојању већем од 2 км у једном правцу.

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.

Време проведено на службеном путу из тачке 2. овог члана по једном путном налогу може трајати најдуже пет радних дана непрекидно.

Дневница за службено путовање може се исплатити и лицу које није у радном односу код Послодавца, а које је ангажовано ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

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

4. Боравка на терену - дневни теренски додатак у висини од 3% од просечне месечне зараде по за-

посленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Запослени за време боравка на терену у случају кад Послодавац није обезбедио организован смештај и исхрану, припада накнада трошкова:

- смештаја у висини трошкова ноћења у трокреветној соби и хотелу категоризованом са једном звездом, односно „Ц” категорије, према приложеном рачуну,

- трошкови исхране у дневном износу од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, по задњем објављеном податку.

5. Трошкови употребе путничког возила у својини запосленог, за службене потребе, у висини од 30% цене једног литра горива које користи то возило по пређеном километру, а највише месечно до неопорезивог износа.

Друга примања

Члан 60.

Запослени има право на друга примања и то:

1. отпремнину при одласку у пензију - три просечне зараде у предузећу из месеца који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина;

2. месечну исхрану у току рада (за дане проведене на раду) - у висини од 20% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

3. регрес за коришћење годишњег одмора, у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

4. солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности у висини једне просечне месечне зараде у привреди Републике остварене у претходном месецу пре месеца у коме се врши исплата, на основу критеријума Синдикалне организације;

5. запослени има право на солидарну помоћ и у случају смрти члана уже породице, до висине трошкова погребних услуга, а највише до неопорезивог износа.

Члан 61.

Јубиларну награду запосленом који је навршио 10 година рада код послодавца - у висини једне просечне месечне зараде која је остварена у претходном месецу у предузећу пре месеца у којем се исплаћује награда;

- за 20 година - 2 месечне зараде;

- за 30 година - 3 месечне зараде.

Исплата јубиларне награде извршиће се након стицања права запослених.

Члан 62.

Послодавац може запосленом да обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа једне просечне месечне зараде, исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку Завода за статистику.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан. Зајам се враћа најдуже у шест месечних рата и то 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 63.

Послодавац може према финансијским могућностима да запосленима и пензионерима обезбеди средства за обележавање Дана оснивања послодавца, средства за дечје новогодишње пакетиће до навршених 14 година детета запосленог, поклон запосленим, женама за Дан жена, помоћ пензионерима у случају теже болести и инвалидности, као и помоћ породици умрлог пензионера у висини једне просечне зараде код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

Члан 64.

Одлуку о исплати примања из члана 60, 61, 62. и 63. доноси директор на предлог Организације синдиката и стручних служби Послодавца.

Члан 65.

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 66.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновација, рационализације и других видова стваралаштва.

Ближи услови и висина накнаде из става 1. овог члана уређују се посебним актом.

VII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 67.

Запослени не може обављати у своје име и за свој рачун, нити у име и за рачун другог правног или физичког лица послове које обавља код овог Послодавца, као ни послове који су регистроване делатности Послодавца. Забрана обављања послова из става 1. овог члана важи за територију Републике Србије.

Члан 68.

Ако запослени прекрши одредбу овог уговора о забрани конкуренције чини тежу повреду радне обавезе због које му може престати радни однос код Послодавца.

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

Члан 69.

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.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 70.

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.

Члан 71.

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 72.

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 73.

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 74.

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

Члан 75.

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 76.

Ако запослени одбије да изврши накнаду штете у року утврђеном одлуком, о штети одлучује надлежни суд.

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

Члан 77.

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 78.

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.

Члан 79.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду и у вези са радом, Послодавац је дужан да исту накнади у пуном износу, у складу са законом и општим актима.

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 80.

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

Члан 81.

Послодавац може отказати уговор запосленом у случајевима предвиђеним законом и уговором о раду који су закључили запослени и Послодавац.

Члан 82.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на:

1. радну способност,
2. понашање запосленог,
3. потребе послодавца.

Члан 83.

Ако послодавац утврди да запослени дуже време не остварује 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 84.

Повреде радних обавеза запосленог уређују се уговором о раду који закључују запослени и Послодавац.

Ако запослени учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду, или не поштује радну дисциплину, престаје му радни однос код Послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог писаним актом упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Одговорност запосленог и његову недисциплину утврђује Послодавац на основу предлога непосредног

руководиоца запосленог, информација запослених радника, на начин и по поступку који сам утврди.

Пре отказа уговора о раду по одредби члана 83. и овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Удаљење запосленог

Члан 85.

Запослени може бити привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Удаљење са рада може да траје до доношења правоснажне одлуке суда, односно до коначности одлуке о утврђивању одговорности запосленог сходно одредбама члана 81. овог Уговора.

Члан 86.

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

Вишак запослених

Члан 87.

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. 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 88.

На предлог програма из члана 87. мишљење даје Организација синдиката Послодавца.

Послодавац је дужан да обавести синдикат о свом ставу и да ли је узео у обзир дато мишљење.

Члан 89.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка, запослени има право на отпремнину у складу са законом.

X. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука се доноси у писаном облику, са поуком о правном леку и лично доставља запосленом. Одлука је коначна даном достављања. Ако је запослени незадовољан против коначне одлуке може покренути поступак пред надлежним судом.

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

XI. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**Члан 91.**

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. Висину и критеријуме за исплату накнаде утврђује Управни одбор одлуком, а на основу критеријума, садржаних у годишњем Програму пословања Послодавца.

Члан 92.

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

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 93.**

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним 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.

XIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА**Члан 94.**

Запослени могу организовати штрајк код Послодавца, с тим да у начину организовања и спровођења 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.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 95.**

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

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

Члан 96.

Арбитражно веће чине изабрани представници оснивача, репрезентативног синдиката, представник послодавца и представник надлежног Одељења за стамбено-комуналне послове СО.

Члан 97.

На права, обавезе и одговорности која нису регулисана овим Уговором примењују се одредбе закона, Општег колективног уговора, Посебног колективног уговора и Уговора о раду.

Члан 98.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку по којем је и закључен.

Члан 99.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Краљево”.

Члан 100.

Послодавац је дужан да са запосленима закључи уговор о раду у складу са законом и овим Уговором у року од два месеца од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 101.

Ступањем на снагу овог Уговора престају да важе одредбе Појединачног колективног уговора закљученог 17. 01. 2000. године.

За Извршни
одбор СО Краљево
председник ИО,
Миле Корићанац, с.р.

За Организацију
синдиката
председник ИО,
Милован Маринковић, с.р.

За ЈКП
„Топлана”
директор,
Драгиша Спасојевић, с.р.

60.

На основу члана 1. став 2. и члана 146. Закона о раду („Сл. гласник РС”, број 70/2001) Синдикат запослених у ЈКП „Путеви” Краљево, директор ЈКП „Путеви” Краљево и Извршни одбор Скупштине општине Краљево, закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ПУТЕВИ” КРАЉЕВО****I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Појединачним колективним уговором ЈКП „Путеви” Краљево (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених у ЈКП „Путеви” Краљево.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Путеви” Краљево (у даљем тексту: Предузеће).

Члан 2.

Одредбе овог уговора непосредно се примењују на све запослене.

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

Члан 3.

Овај Колективни уговор закључује се на неодређено време.

II. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор одлучује о потреби заснивања радног односа.

Члан 5.

Лице које испуњава законске, опште услове и посебне услове утврђене актом Предузећа, закључује са директором уговор о раду чиме заснива радни однос са Предузећем.

2. Приправници

Члан 6.

Радни однос са приправником заснива се за рад на пословима утврђеним Правилником о систематизацији послова.

Члан 7.

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

- за приправнике са III и IV степеном стручне спреме - 6 месеци,
- за приправнике са VI степеном стручне спреме - 8 месеци,
- за приправнике са VII степеном стручне спреме - 10 месеци.

Трајање приправничког стажа, у смислу става 1. овог члана, утврђује се уговором о раду.

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

На предлог руководиоца сектора у којем 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 претходно 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 о раду.

3. Распоређивање запослених

Члан 11.

У случају потребе процеса и организације рада, запослени може да буде распоређен на сваки посао који одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима.

Члан 12.

Запослени може привремено да буде распоређен код другог послодавца на основу споразума оба послодавца и уз сагласност запосленог.

Члан 13.

Запослени може, у изузетним околностима, привремено да буде распоређен на рад на други посао за који се тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, у случајевима: више силе (пожар, земљотрес, поплава) која је настала или непосредно предстоји, квара на средствима рада и материјалу, прекида рада на пословима на које је запослени распоређен, замене изненадно одсутног запосленог и сличним случајевима.

Запослени је дужан да обавља послове из става 1. овог члана док трају изузетне околности, а у случају замене изненада одсутног запосленог - најдуже 30 радних дана.

Члан 14.

Кад оцени да поједини запослени нема знања и способности за рад на пословима на које је распоређен, или кад утврди да не остварује предвиђене резултате рада руководиоца сектора покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

По пријему захтева директор образује комисију од 3 члана која ће утврдити знања и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за рад на пословима на које је распоређен, односно да не остварује предвиђене резултате рада, директор доноси решење о његовом распоређивању на друге послове на којима према стварном знању и способностима може да ради, а ако таквих послова нема или запослени одбије да поступи по решењу о распоређивању, односно не прихвата да

закључи измену (анекс) уговора о раду престаје му радни однос.

Према околностима случаја, директор може одлучити да, из разлога наведених у овом члану, запосленом одмах откаже уговор о раду без понуде за измену (анекс) уговора о раду у смислу распоређивања запосленог на друге послове.

Члан 15.

Запослени може да се распореди на рад из једног места у друго, без његовог пристанка:

- ако се организује градилиште ван седишта Предузећа;

- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се распоређује, мања од 50 км, у једном правцу или су место рада и место у које се запослени распоређује на територији исте општине, а организован је редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена је накнада превоза у висини цене превоза у јавном саобраћају.

Запослена жена за време трудноће и са дететом предшколског узраста и запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије, не могу да буду распоређени у смислу става 1. овог члана.

Члан 16.

Решење о распоређивању запосленог, у смислу чл. 11. до 15. овог уговора, доноси директор.

Решење садржи разлоге због којих се запослени распоређује.

4. Радно време

Члан 17.

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40-часовне радне недеље, почетак односно завршетак радног времена, односно одмора у току рада утврђује директор својом одлуком у складу са законом.

Прековремени рад може бити одређен одлуком директора у случајевима утврђеним законом.

5. Годишњи одмор

Члан 18.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од 18 дана увећан за:

- један радни дан за навршених 10 година радног стажа, два радна дана за навршених 20 година радног стажа, три радна дана за навршених 25 година радног стажа,
- два радна дана за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме, три дана за послове за које се захтева III и IV степен стручне спреме, четири радна дана за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, пет радних дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме,
- два радна дана по основу услова рада,
- три радна дана инвалиду рада и војном инвалиду,
- два радна дана самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, односно родитељу који има

- више од троје деце до 14 година живота,
- два радна дана за коришћење годишњег одмора у зимском периоду (1. новембар - 31. март), односно један радни дан ако се у истом периоду користи половина годишњег одмора.

Члан 19.

Годишњи одмор по свим основима из претходног члана не може трајати дуже од 25 радних дана.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа односно запослена - жена са навршених 25 година пензијског стажа или навршених 50 година живота и запослени млађи од 18 година живота имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

6. Плаћено одсуство

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак - 5 радних дана,
- порођај супруге - 5 радних дана, а у случају порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан,
- смрт члана уже породице - 5 радних дана,
- смрт усвојоца запосленог - 5 радних дана,
- смрт брата или сестре запосленог - 4 радна дана,
- смрт родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрт лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим - 2 радна дана,
- селидба сопственог домаћинства - 3 радна дана,
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 3 радна дана,
- полагање стручног или другог испита - 2 радна дана, а укупно 5 радних дана у току једне календарске године,
- учествовање на радно-производним такмичењима која организује синдикат најмање по два радна дана у зависности од удаљености места одржавања такмичења,
- коришћење организованог рекреативног одмора - 5 радних дана,
- добровољно давање крви - 2 узастопна радна дана,
- смештај члана уже породице у болницу ван места становања - 1 радни дан,
- одлазак запосленог на одслужење војног рока - 2 радна дана.

Плаћено одсуство за случај порођаја супруге и смрти члана уже породице запосленог не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Чланом уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, родитељи, усвојоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим јесу сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запосленом се у календарској години може одобрити плаћено одсуство у случају припремања и полагања стручног испита потребног за обављање послова радног места на које је запослени распоређен - до 60 радних дана.

7. Неплаћено одсуство**Члан 21.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у случају:

- неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојеног запосленог - 5 радних дана,
- смрти сродника који нису наведени у чл. 20. овог уговора - 2 радна дана.

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

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

III. ЦЕНА РАДА, ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Цена рада у Предузећу****Члан 22.**

Цена рада у комуналним делатностима је цена рада коју учесници у закључивању Појединачног колективног уговора утврђују за најједноставнији рад, за пуно радно време и стандардни учинак, споразумно тромесечно, полазећи од пословно-финансијских резултата Предузећа и кретања просечних зарада запослених у привреди, односно укупно просечних зарада у привреди и ван привреде општине Краљево, сведена на најједноставнији рад уколико су се стекли услови за то.

Члан 23.

Цена рада за најједноставнији рад из претходног става, полазећи од пословно-финансијских резултата предузећа, може се умањити највише за 10% или уве-

ћати до 40% у односу на утврђену основицу према објављеном податку републичког органа за статистику.

Свођење на најједноставнији рад врши се дељењем просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у привреди, укупно у привреди и ванпривреди општине Краљево по запосленом у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада, дељењем са коефицијентом просечне сложености и одговорности услова рада у привреди Републике који износи 1,46%.

Просечна зарада у комуналном предузећу не може бити нижа од просечне зараде запослених на територији општине Краљево. Усклађивање ће се вршити тромесечно, корекцијом најниже цене рада ако су се за то стекли услови, а након разматрања Извештаја о финансијском пословању предузећа.

2. Цена рада послова и зарада запосленог**Члан 24.**

Зарада за поједине послове за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи са утврђеним коефицијентом, који обухвата све елементе сложености, одговорности и услова рада укључујући и рад ноћу.

За све послове руковођења, изузев послова директора, утврђују се додатни коефицијенти и то:

- бригадир - 0,10;
- пословођа градилишта (механизације) бетоњерке, руковалац асф. базе - 0,15;
- шеф механизације, шеф техничке припреме, шеф књиговодства - 0,30;
- руководиоца РЈ извођење, секретар предузећа, директор финансијског сектора - 0,40;
- директор техничког сектора - 0,55.

Коефицијенти из става 1. овог члана за поједине послове утврђују се у табеларном прегледу у висини од:

ТАБЕЛАРНИ ПРЕГЛЕД

Група по кол. уговор.	Група по систем.	Назив послова	Коефицијент	Додатни коеф. за посл. руковођ.	Укупан коефицијент
1	2	3	4	5	6
I	I	Помоћни радник - физички радник почетник	1,18		1,18
II	I	Хигијеничар II	1,20		1,20
	I	Хигијеничар I	1,35		1,35
	I	Помоћни радник НК II	1,30		1,30
	I	Помоћни радник НК I	1,50		1,50
	I	Чувар	1,30		1,30
	I	Куир	1,40		1,40
III	II	Грађевински радник ПК	1,67		1,67
	II	Дактилограф	1,80		1,80
	II	Возач трактора	1,86		1,86

1	2	3	4	5	6
IV	III	Грађевински радник КВ	2,15		2,15
	III	Руковалац грађ. машина II	1,95		1,95
	III	Руков. грађ. маш. I	2,15		2,15
	III	Аутоелектричар	2,20		2,20
	III	Аутомеханичар II	2,20		2,20
	III	Ковач	2,15		2,15
	II	Секретар	2,05		2,05
	III	Возач КВ II	2,05		2,05
	III	Возач КВ	2,15		2,15
	III	Возач КВ I	2,20		2,20
	III	Возач Д катег.	2,20		2,20
	III	Возач КВ и камиона с приколицом	2,20		2,20
	III	Електричар	2,20		2,20
	III	Референт обезбеђења	2,15		2,15
	III	Бригадир II	2,15	0,10	2,25
	III	Бравар	2,20		2,20
III	Руковалац асф. базе	2,20	0,15	2,35	
V	IV	Административни радник	1,85		1,85
	IV	Магационер II	2,00		2,00
	IV	Магационер I	2,20		2,20
	IV	Благајник	2,00		2,00
	IV	Књигов. купаца и добављ.	2,10		2,10
	IV	Техничар градилишта	2,20		2,20
	IV	Електротехничар	2,30		2,30
	IV	Рефер. техничке припреме	2,30		2,30
	IV	Материјални књиговођа	2,35		2,35
	IV	Референт за радне односе	2,35		2,35
VI	V	Бригадир I	2,25	0,10	2,35
	IV	Референт набавке	2,30		2,30
	IV	Пословођа градилишта, (бетоњерке) механизације	2,30	0,15	2,45
	V	Машинбравар	2,35		2,35
	IV	Ликвидатор	2,35		2,35
	IV	Главни контиста	2,40		2,40
	IV	Самос. реф. техн. прип.	2,40		2,40
	IV	Аутомеханичар I	2,40		2,40
	IV	Шеф градилишта	2,40	0,30	2,70
	IV	Шеф градилишта одржавања	2,40	0,30	2,70
	IV	Шеф Механизације	2,50	0,30	2,80
	VII	VI	Рефер. заштите на раду	2,55	
VI		Рефер. за радне односе	2,60		2,60
VI		Геометар	2,65		2,65
VI		Референт финансиј. оперативе	2,80		2,80
VIII	VII	Пројектант	3,20		3,20
	VII	Рефер. за норм. делатност	3,20		3,20
	VII	Комерцијалиста	3,20		3,20
	VII	Самост. комерцијалиста	3,50		3,50
	VII	Одговорни пројектант	3,60		3,60
	VII	Шеф техн. припреме	3,70	0,30	4,00
	VII	Шеф књиговодства	3,40	0,30	3,70
	VII	Самостални правни рефер.	3,50		3,50
	VII	Главни инжењер	3,80		3,80
IX	VII	Руководилац РЈ Извођење	3,80	0,40	4,20
	VII	Секретар предузећа	4,00	0,40	4,40
	VII	Директор финансијског сектора	4,00	0,40	4,40
	VII	Директор техничког сектора	4,45	0,55	5,00

Зарада директора утврђује се уговором о раду који директор закључује са Управним одбором Предузећа у износу коефицијента од 6,00.

Члан 25.

Уговором о раду (односно анексом уговора) закљученим са запосленим директор може коефицијент за одређивање зараде запосленог утврдити у већем или мањем износу од износа наведеног у члану 24. овог Колективног уговора, а у оквиру распона коефицијента за ту врсту послова који је одређен Заједничким основама за закључивање појединачних колективних уговора са јавним предузећима из стамбено-комуналне делатности у општини Краљево.

Одредбе претходног става сходно се примењују и на уговор о раду који директор закључује са запосленим приликом његовог пријема у радни однос (или распоређивања) на новоотворено радно место.

Члан 26.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује на основу цене рада послова на које је распоређен, радног учинка, искоришћења ефективног радног времена и времена проведеног у радном односу.

Зараду запосленог чини и увећање зараде по основу прековременог рада и рада на дан празника који је нерадни дан.

Зараду запосленог чини и увећање зараде по основу ноћног рада и рада у сменама осим послова код којих је у коефицијенту и цени рада, из члана 24. овог Колективног уговора ноћни и сменски рад већ вреднован (послови чувара и послови обухваћени дежурством у зимској служби - техничар градилишта, возач, руковалац грађевинском машином и помоћни радник).

Члан 27.

Део зараде запосленог по основу времена проведеног у радном односу утврђује се тако што се цена рада послова на које је распоређен увећава за 0,5 процента за сваку годину радног стажа.

Члан 28.

Цена рада приправника који је засновао радни однос утврђује се у висини од 80% цене рада послова за које се оспособљава.

Члан 29.

По основу квалитетног извршавања радних задатака, уз ефикасно коришћење радног времена, запосленом се може повећати зарада до 15%, односно умањити за 10% у случају неквалитетног извршавања радних задатака.

Оцену радног доприноса доноси директор за руководиоце односно директоре сектора, а руководиоци, односно директори сектора за рад запосленог у сектору.

Оцену радног доприноса директора доноси Управни одбор.

Члан 30.

Запосленима се може исплатити једна месечна зарада (тринаеста плата) у месецу децембру текуће године у висини новембарске зараде, пре утврђивања пословног резултата по годишњем обрачуна, ако послодавац процени да ће по годишњем обрачуна остварити добит која омогућава исплату.

Запосленом припада део зараде из добити зависно од доприноса у остварењу те добити.

Запослени у оствареној добити учествује сразмерно оствареној нето заради у току календарске године оствареној за ефективно радно време. Одлуку о расподели добити доноси Управни одбор послодавца по завршном рачуну.

Члан 31.

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

- аконтација за текући месец до 15-ог у месецу,
- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца.

3. Увећана зарада

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом исплати увећану зараду по радном часу и то:

1. за рад на дан државног и верског празника, за који није законом предвиђено да се ради, за 150%;
2. за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада, за 30%;
3. за прековремени рад, који се не урачунава у радно време, унапред одређено на основу извршене годишње прерасподеле времена, за 26%;
4. за рад у сменама, ако такав рад није вреднован коефицијентом, за 35%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђених у ставу 1. тачке 1. до 3. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процента увећања по сваком од основа.

4. Накнаде зараде

Члан 33.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 34.

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

- у висини од 65% од зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- у висини од 100% од зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

5. Друга примања запосленог

Члан 35.

Послодавац може запосленом да исплати:

1. Регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на пун годишњи одмор, у висини просечне зараде по запосленом у привреди Републике, а део регреса за коришћење годишњег одмора ако запослени има право на сразмеран годишњи одмор;

2. Месечну накнаду за исхрану у току рада у износу од 20% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, а у случају прековременог рада или прерасподеле радног времена топли оброк може бити обезбеђен на градилишту ангажовањем одговарајућег добављача;

3. Отпремнину при одласку у пензију у висини једне и по зараде коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од једне и по зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно једне и по просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике;

4. Помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга. Чланови уже породице у смислу ове тачке јесу брачни друг и деца;

5. Јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца у висини од 1 до 2 просечне зараде код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује, и то на следећи начин:

- 10 година рада проведених код послодавца - 1 просечна зарада,

- 20 година рада проведених код послодавца - 1,5 просечна зарада,

- 30 година рада проведених код послодавца - 2 просечне зараде.

Исплата јубиларне награде за све запослене који испуне овај услов у току године извршиће се на Дан послодавца;

6. Солидарну помоћ за случајеве: дуже или теже болести запосленог или чланова породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, смрти члана уже породице запосленог, набавке лекова за запосленог или члана уже породице, до износа двоструке просечне зараде по запосленом, а у случају смрти или набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

Одлука о исплатама по основима из тачке 1. до 6. овог члана доноси директор Предузећа.

Члан 36.

Послодавац може одобравати средства за:

1. Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа двоструке просечне зараде исплаћене у привреди Републике. Зајам се исплаћује као бескаматан под условима предвиђеним Општим колективним уговором.

2. Средства за: стипендије, обележавање Дана послодавца, организовање радничких спортских игара, дечје новогодишње пакетиће до завршетка осмогодишње школе детета запосленог, поклон запосленим женама за Дан жена, помоћ пензионерима, све у складу са годишњим Програмом пословања Предузећа.

6. Накнада трошкова запосленог

Члан 37.

Послодавац је дужан да запосленом накнади трошкове који су у функцији извршења послова и то:

1. трошкове превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада за удаљеност већу од 3 км, у висини од 50% од цене месечне аутобуске карте,

2. накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, 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. дневницу за службено путовање у иностранство - до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе,

4. дневну накнаду за трошкове рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленог и накнаду трошкова смештаја и исхране.

Накнаду трошкова превоза и месечну накнаду за исхрану, у смислу става 1. тачка 1. овог члана, послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове, послове ван просторија послодавца, односно са лицем које је на волонтерском раду.

Дневница у смислу става 1. тачке 2. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла односно функције.

Висина просечне зараде у привреди Републике из овог члана и чланова 35. и 36. узима се према последњем објављеном податку надлежног статистичког органа.

IV. ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ, НАКНАДА ШТЕТЕ И ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 38.

Директор Предузећа може запосленом отказати уговор о раду из оправданих разлога наведених у Закону о раду.

Члан 39.

Уговором о раду, зависно од послова које запослени обавља, могу се утврдити повреде радне обавезе због којих директор Предузећа може запосленом отказати уговор о раду и то:

1. неоправдано изостајање са рада највише три радна дана са прекидима у току 12 месеци;
2. долазак на посао у напитом стању или опијање у току рада;
3. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, туча и сл.);
4. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза и несавесно коришћење средстава рада, односно прекршај забране клаузуле конкуренције;
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене општим актом или одлуком директора;
6. одбијање запосленог да обавља послове на које је распоређен или налога непосредног руководиоца;
7. организовање политичких организација код послодавца.

Уколико запослени учињеном повредом радне обавезе из претходног става угрожава имовину веће вредности, директор Предузећа може га привремено удаљити са рада.

Уколико запослени омета нормално одвијање процеса рада може тренутно, за тај радни дан, бити удаљен са градилишта или из пословног простора Предузећа.

Члан 40.

Запослени одговара за штету коју на раду или у вези с радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину и ко је штету проузроковао, утврђује комисија коју образује директор.

Комисија утврђује висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или штету процењује уз помоћ стручњака.

Накнада штете може се утврдити и у паушалном износу.

На предлог комисије директор доноси одлуку о висини штете и одређује рок за накнаду штете.

Члан 41.

Забрана конкуренције односи се на извођење грађевинских радова наобјектима нискоградње (посебно саобраћајницама), израду грађевинских пројеката за наведене објекте и на комерцијалне послове везане за ову врсту делатности, а све то на територији општине Краљево и територији општина које се граниче са општином Краљево.

V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 42.

Директор Предузећа може, када наступе одређене технолошке, економске или организационе промене, да предложи Управном одбору доношење одлуке ко-

јом се утврђује да су се стекли разлози за отказивање уговора о раду за 10% од укупног броја запослених у току једне календарске године.

У складу са одлуком из претходног става директор може запосленом отказати уговор о раду.

Члан 43.

Уколико је због технолошких, економских или организационих промена потребно отказати уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених (у току календарске године), на предлог директора, Управни одбор ће донети Програм решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање (премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време), друга права у складу са законом или колективним уговорима, износ отпремнине у случају отказа уговора о раду и рок за давање отказа.

Програм из става 1. и 2. овог члана доноси се у сарадњи са Организацијом надлежном за послове запошљавања, уз обавезу да се о програму затражи мишљење репрезентативног синдиката у Предузећу.

У складу са програмом директор може запосленом отказати уговор о раду.

Члан 44.

У случају отказа уговора о раду, у смислу члана 42. и 43. овог Колективног уговора, Предузеће је дужно да исплати отпремнину запосленом и то:

1. до 10 година проведених у радном односу - у висини четвороструког износа зараде;
2. од 10 до 20 година проведених у радном односу - у висини шестоструког износа зараде;
3. од 20 до 30 година проведених у радном односу - у висини осмоструког износа зараде;
4. преко 30 година проведених у радном односу - у висини десетоструког износа зараде.

Основица за обрачун отпремнине утврђује се у складу са законом.

Члан 45.

У случају настанка одређених економских потешкоћа у пословању Предузећа, директор може запосленог, за чијим радом је привремено престала потреба, да упути на плаћено одсуство, за време којег запослени има право на накнаду зараде у висини од 45% од зараде коју би остварио да ради.

VI. ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени којег он овласти.

Члан 47.

Сва писмена у поступку одлучивања о правима, обавезама и одговорностима, запосленом се достављају личним уручивањем.

Запослени који је одсутан, а коме је потребно уручити писмено, може бити позван код послодавца ради уручивања.

Ако запослени одбије да прими писмено, исто се ставља на огласну таблу послодавца са забелешком дана, часа и разлога одбијања пријема и тиме се сматра да је достављање извршено.

VII. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 48.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 49.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање за безбедност рада, одржавање оруђа за рад у исправном стању, као и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја по живот и здравље запослених.

Послодавац може да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета.

Члан 50.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним здравственим прегледима, правилно рукују оруђима за рад, обављају послове на начин којим се спречава загађивање радне и животне средине, као и да одмах обавесте непосредног руководиоца о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот и здравље запослених и других лица или имовину Предузећа.

Члан 51.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот и здравље.

Председник Организације синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да директору предлаже предузимање потребних мера заштите на раду.

VIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 52.

Управни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представници запослених.

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

Председник синдиката има право да присуствује седницама Управног одбора.

Члан 53.

Управни одбор послодавца дужан је да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације, затражи мишљење синдиката.

IX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 54.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима, као и услове за рад у складу са Општим колективним уговором.

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

X. ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 55.

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

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

XI. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 56.

Када дође до спора у примени или промени Колективног уговора формира се арбитражно веће које чини изабрани представник оснивача, репрезентивног синдиката, представник послодавца и представник надлежног Одељења за стамбено-комуналне послове.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 57.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је и закључен.

Члан 58.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника у његовом закључивању.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Краљево”.

По протеку рока из претходног става послодавац ће свим запосленима понудити закључивање уговора о раду (анекса).

Члан 59.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Путеви” Краљево објављен у („Службеном листу општине Краљево”, број 12/98 и 5/99).

За Извршни одбор
СО Краљево
председник ИО,
Миле Корићанац, с.р.

Председник
Организације
синдиката,
Драган Раденковић, с.р.

За ЈКП
„Путеви”
Краљево,
Љубисав Мајсторовић, с.р.

САДРЖАЈ

Колективни уговори

	Страна
59. Појединачни колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Топлана” Краљево	1
60. Појединачни колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Путеви” Краљево	12





