



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КРАЉЕВА



БРОЈ 38 - 1. ДЕЦЕМБАР 2021. ГОДИНЕ

АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА

398.

На основу члана 61. став 1. Закона о буџетском систему („Службени гласник РС”, број 54/09, 73/10, 101/10, 101/11, 93/12, 62/13, 63/13 испр., 108/13, 142/14, 68/2015 – др. закон, 103/15, 99/16 и 113/17, 95/18, 31/19, 72/19 и 149/20), члана 44. тачка 5) и члана 66. став 4. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07, 83/14-др. закон, 101/16-др. закон и 47/18), члана 56. став 2., члана 58. тачка 5), члана 121. став 1. Статута града Краљева („Службени лист града Краљева”, број 6/19 - пречишћен текст), члана 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева”, број 52/20 и 20/21),

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА, доноси

РЕШЕЊЕ

о промени апропријације корисника буџета

1. У текућу буџетску резерву утврђену чланом 13. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева”, број 52/20 и 20/21) Раздео 5, Глава 01 - Градска управа, Програм 0602 - Опште јавне услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009, Позиција 178, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, ПРЕНОСЕ СЕ средства у износу од 1.200.000,00 динара, ради уравниотежења расхода буџета, умањењем апропријације у оквиру:

- Раздела 05, Глава 01 – Градска управа, Програм 0101 – Пољопривреда и рурални развој, Функција 421 – Пољопривреда, Програм. актив./Пројекат 0001 – Подршка за спровођење пољопривредне политике у локалној заједници (Програм комасације), Позиција 95, Економска класификација 424 – Специјализоване услуге, за износ од 1.200.000,00 динара.

2. Из средстава текуће буџетске резерве, Раздео 5, Глава 01 Градска управа, Програм 0602 - Опште јавне услуге локалне самоуправе, Функција 160 – Опште јавне услуге неklasификоване на другом месту, Програм.актив/Пројекат 0009, Позиција 178, Економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва, ПОВЕЋАВА СЕ апропријација у износу од 1.200.000,00 динара у оквиру:

- Раздела 05, Глава 01 – Градска управа, Програм 2002 – Основно образовање и васпитање, Функција 912 – Основно образовање, Програм.актив./Пројекат 0001 – Функционисање основних школа, Позиција 138, Економска класификација 463 – Трансфери осталим нивоима власти – Капитални трансфер, за износ од 1.200.000,00 динара.

3. Промена у апропријацијама извршена у тачкама 1. и 2. овог решења односи се на уравнотежење расхода у погледу недостајућих средстава намењених за финансирање прикључка електро енергетске мреже за потребе Основне школе "Свети Сава" у Краљеву, на основу Уговора о правима и обавезама број 1936/19 од 03.07.2021. године који је Град Краљево закључио са Канцеларијом за управљање јавним улагањима Владе Републике Србије, а за чије финансирање Одлуком о буџету града Краљево за 2021. годину нису планирана довољна средства за корисника Градску управу.

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

5. Решење објавити у "Службеном листу града Краљева".

Образложење

Служба за управљање пројектима и локално-економски развој Градске управе града Краљева поднела је захтев за обезбеђење додатних новчаних средстава Основној школи "Свети Сава" у Краљеву за финансирање прикључка електро енергетске мреже за потребе Основне школе "Свети Сава" у Краљеву, на основу Уговора о правима и обавезама број 1936/19 од 03.07.2021. године који је Град Краљево закључио са Канцеларијом за управљање јавним улагањима Владе Републике Србије у износу од 1.200.000,00 динара.

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 21. Одлуке о буџету града Краљева за 2021. годину („Службени лист града Краљева", број 52/20 и 20/21), којим је прописано да Градоначелник града Краљева може у складу са Законом вршити преусмеравање у апропријацијама, решењем у току буџетске године у случају да се обим пословања или овлашћења директног, односно његовог индиректног корисника буџетских средстава промени, тако што ће износ апропријација издвојених за активности тог корисника увећати, односно смањити.

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

Градоначелник града Краљева

Број: 3155/2021

Дана: 1. децембра 2021. године

Градоначелник града Краљева
др Предраг Терзић, дипл. политиколог, с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ**399.**

На основу члана 240, 241, 242, 243. и 247. Закона о раду (Сл. гласник РС бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17-одлука УС, 11372017 и 95/2018- Аутентично тумачење) Краљево, репрезентативни синдикат код Послодавца и в.д. директор Јавног предузећа " Градско стамбено" Краљево, дана 29.11. 2021. Године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР***ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ "ГРАДСКО СТАМБЕНО" КРАЉЕВО*****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Овим Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима (у даљем тексту: Општи акт), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код Послодавца у Јавном предузећу "Градско стамбено" Краљево (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна овог Колективног уговора, међусобни односи учесника овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и Послодавца.

Члан 2.

Овим Колективним уговором уређују се: заснивање радног односа, радно време, одмор и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривања и заштита права запослених, услови и рад Синдиката, закључење овог Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим Колективним уговором, уређују се другим општим актима Послодавца (удаљем тексту: Општи акт Послодавца) и Уговором о раду.

Члан 4.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује на све запослене код Послодавца, а права, обавезе и одговорности директора се уређују Статутом послодавца и уговором о раду који закључује Надзорни одбор Послодавца и директор.

Члан 5.

Права и обавезе послодавца по овом Колективном уговору врши Директор

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

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

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор.

Члан 7.

Лице које тражи запослење код Послодавца, као и запослени код Послодавца, не могу се постављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују лице које заснива радни однос и Послодавац.

Лице које заснива радни однос је дужно да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 9.

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

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад лица које заснива радни однос, у писаном облику.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу Послодавац и лице које заснива радни однос са Послодавцем.

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;

6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, коефицијент радног места уређен Правилником о систематизацији и организацији послова, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

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

Члан 11.

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

Члан 12.

Радни однос на одређено време може да се заснује када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично, за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос, непрекидно или са прекидима, не може трајати дуже од 24 месеца.

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

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за радно место које је утврђено Правилником о организацији и систематизацији послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу отказати уговор о раду.

Отказни рок из става 3. овог члана износи 10 радних дана.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује Послодавац.

Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимања за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то услов за рад на одређеним пословима, а то занимање је утврђено општим актом из члана 6. овог Колективног уговора.

Члан 15.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године; девет месеци за приправнике са високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања; и шест месеци за приправнике са средњим образовањем.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом о раду није другачије одређено.

Члан 17.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Члан 18.

Изузетно од члана 17. став 1. овог Колективног уговора, ако се код Послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, Послодавац може радну недељу организовати и на другачији начин, у складу са Законом.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање пет дана пре почетка рада.

Члан 19.

Послодавац може извршити прерасподелу радног времена када то буде захтевала природа посла, организација рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случају из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Члан 20.

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

Прерасподела радног времена из члана 19. овог Колективног уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 21.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 22.

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

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

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

Члан 23.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, у оквиру 24 часа, ако Законом о раду није другачије одређено.

Члан 24.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часова непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од 48 часова, непрекидно, у току наредне недеље.

Члан 25.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Члан 26.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим Колективним уговором.

Члан 27.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава до највише 30 радних дана у току године по основу:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад-за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године 5 радних дана; за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања 3 радна дана, за средње образовање 2 радна дана, за основно образовање 1 радни дан.
2. По основу услова рада-за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време 5 радних дана; за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време 3 радна дана и за рад у сменама 1 радни дан.
3. По основу радног искуства-за навршене три године стажа осигурања 1 радни дан.
4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца- за остварене изузетне резултате до 5 радних дана.
5. По основу бриге о деци и члановима уже породице-родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година 2 радна дана; запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан 5 радних дана.
6. По основу инвалидности-3 радна дана.
7. По основу родитељства за једно или више деце до 14 година старости- 1 радни дан.
8. По основу статуса самохраног родитеља за једно или више деце до 14 година живота-2 радна дана;

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

Члан 28.

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

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

Члан 29.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену и коришћењу годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 30.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде коју је остварио у претходних дванаест месеци у односу на месец у коме користи годишњи одмор.

Члан 31.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора, у складу са законом.

Члан 32.

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

1. склапања брака 7 радних дана;
2. порођаја супруге или усвојења детета 5 радних дана;
3. склапања брака или порођаја другог члана уже породице 3 радна дана;
4. смрти члана уже породице 5 радних дана;
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог или брачног друга детета запосленог 2 радна дана
6. теже болести члана уже породице при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се члан уже породице лечи 7 радних дана;
7. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места 2 радна дана; ван подручја места становања 3 радна дана,
8. припрема и полагање стручног или другог испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 5 радних дана;

9. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих вишом силом 5 радних дана;
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности или других активности које организује Синдикат по истом основу 7 радних дана;
11. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима и активностима у оквиру делатности којима се бави Предузеће 5 радних дана;
12. добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 узастопна радна дана;
13. одласка на одслужење војног рока 3 радна дана;
14. празновање крсне славе 1 радни дан;
15. смештаја члана уже породице у болницу ван места становања 1 радни дан;
16. поласка детета запосленог у први разред основне школе 2 радна дана;

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеним решењем Послодавца.

У случајевима из става 1. тачке 2, 4, 10 и 12 овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1 овог члана.

Члан 33.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у случају:

1. неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу члана 32. става 4. овог Колективног уговора 5 радних дана;
2. смрти сродника који нису наведени у члану 32. став 4. овог Колективног уговора 2 радна дана;
3. стручног усавршавања 15 радних дана;
4. одласка у иностранство ради посете брачном другу 30 радних дана;
5. обављања послова ван места становања које мора лично обавити 3 радна дана;
6. због других неодложних обавеза 1 радни дан.

Послодавац може на захтев запосленог, запосленом одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године, када Послодавац оцени да то не ремети процес рада.

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

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

Члан 35.

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

Права, обавезе и одговорности запосленог и Послодавца сходно ставу 1. овог члана, уређују се посебним актом Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 36.

Запослена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са Законом, о чему је дужна да благовремено обавести Послодавца.

Запослена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

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

Породилско одсуство траје до навршених 3 месеца од дана порођаја.

Запослена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 4. овог члана.

Отац детета може да користи право на породилско одсуство и одсуство ради неге детета у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

Члан 37.

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са Законом.

Члан 38.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 37. овог Колективног уговора, да откаже уговор о раду.

Члан 39.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о том достави Послодавцу потврду лекара која садржи и време спречености за рад.

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

Члан 40.

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

Осигурање се врши применом општих услова за осигурање лица од последица несрећног случаја, у висини коју утврђује надлежни орган Предузећа.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 41.

Годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач, послодавац утврђује укупне годишње трошкове зарада у складу са политиком пројектованог раста зарада које утврђује Влада Републике Србије, односно у складу са позитивним прописима, полазећи од:

- достигнутог нивоа зарада и њиховог односа према зарадама других у истој грани,
- раста трошкова живота,
- учешћа зарада у трошковима пословања
- и планираног и оствареног финансијско-пословног резултата.

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 42.

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде из става 1. овог члана за пуно радно време проведено на раду.

Основна зарада из става 1. овог члана за послове које запослени обавља, односно за групе послова из Правилника о организацији и систематизацији послова, утврђује се множењем вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа обрачунава се у складу са важећим законским прописима РС.

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

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

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

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

Члан 43.

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

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

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

Члан 44.

Зарада у Предузећу за пуно радно време утврђује применом следећих коефицијената:

ПРВА ГРУПА

Обухвата најједноставније послове. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00 - 1,35

ДРУГА ГРУПА

Обухвата послове запосленог са основним образовањем, које се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,20 - 1,50

ТРЕЋА ГРУПА

Обухвата послове запосленог са стручном оспособљеношћу за рад у трајању од једне године или са образовањем за рад у трајању од две године. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,44 - 1,90

ЧЕТВРТА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове запосленог са средњим образовањем у трајању од три године у пружању комуналних услуга, одржавању стамбених објеката и послове руковања средствима рада. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,70 - 2,10

ПЕТА ГРУПА

Обухвата средње сложене послове и разноврсне послове запосленог са средњим образовањем у трајању од четири године, везане за примену и праћење процеса рада укључујући и административно - техничке послове. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 1,80 - 2,20

ШЕСТА ГРУПА

Обухвата сложене послове запосленог са средњим образовањем у трајању од четири године, у пружању комуналних услуга и одржавању стамбених објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, укључујући и административно-техничке послове. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 2,20 - 2,40

СЕДМА ГРУПА

Обухвата сложене и специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и сл. За обављање ових послова потребно је најмање високо образовање на студијама првог степена. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 2,40 - 3,00

ОСМА ГРУПА

Обухвата послове као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рада и сл. . За обављање ових послова потребно је високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону 3,00 - 3,80

ДЕВЕТА ГРУПА

Обухвата најсложеније послове у процесу рада као што су: руководиоци сектора и извршни директор. За обављање ових послова потребно је намање високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од

најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године. Коefицијент за ову групу послова утврђује се у распону 3,80 - 4,80

Члан 45.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу се може увећати за највише 5% по основу оствареног радног учинка већег од стандардног, односно умањења за најмање 5% а највише до 20% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног. Радни учинак запосленог утврђује послодавац на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

Члан 46.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде за запослене Предузећа на следећи начин:

- аконтација зараде до 50% и плаћа се до краја месеца за текући месец;
- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.
- за увођење исплате минималне зараде због немогућности измирења доспелих обавеза према повериоцима и држави или блокаде рачуна у банци дуже од 60 дана, биће примењиван члан 111. Закона о раду.

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину радног стажа остварену у радном односу код Послодавца (минули рад) - 0,4% од основице и за радно искуство стечено на основу времена проведеног у радном односу оствареном код другог послодавца - 0,4%.

Члан 48.

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

Коefицијент за обрачун зараде директора износи 6,00.

Члан 49.

Надзорни одбор може одлучити да део добити који остаје у Предузећу издвоји за исплату зарада запослених, а највише до 50% тог дела.

Учешће запосленог у делу добити издвојеном за зараде у складу са ставом 1. овог члана, обрачунава се сразмерно учешћу његове зараде остварене у календарској години (за ефективно радно време), укупном фонду зарада запослених у тој години.

Члан 50.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан 110% од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26% од основице;
3. за прековремени рад 26% од основице.

Основицу за обрачун утврђене зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 51.

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

1. у висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је настала привремена спреченост за рад, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се за првих 30 дана привременог одсуства са рада исплата висине накнаде врши из средстава послодавца.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести за коју је проглашена пандемија или епидемија од стране надлежних државних институција.

Одсуство са рада из става 4. овог члана запослени доказује решењем надлежних органа на основу донетих и прописаних уредби и процедура од стране надлежних државних институција, или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим што не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најмање 45 радних дана у календарској години.

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

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

Члан 54.

Запослени има право на накнаду зараде у висини своје просечне зараде у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. државног и верског празника, за које је законом, утврђено да су нерадни и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом;
3. давања крви, ткива и других делова тела;
4. коришћења плаћеног одсуствовања у случајевима из овог Колективног уговора;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада Послодавца;
6. присуствовања у својству члана, а по основу избора, седници Народне скупштине, Скупштине града или општине или њихових тела;
7. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних или других органа, ако законом није другачије одређено;
8. у другим случајевима утврђеним законом, овим Колективним уговором и Посебним колективним уговором.

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, запослени има право на 70% просечне зараде.

Члан 55.

Запослени има право на накнаду трошкова који су у функцији извршења посла и то:

1. Трошкове превоза за долазак и повратак са посла у висини цене превозне карте сразмерно броју радних дана у месецу;
2. Послодавац може обезбедити накнаду трошкова превоза из става 1. овог члана за волонтере и за раднике на привременим и повременим пословима
3. За време проведено на службеном путу, запослени има право на дневницу у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку, а највише до неопорезивог износа и то:
 - за свака 24 часа 1 дневницу;
 - за мање од 24 часа, а дуже од 12 часова 1 дневницу;
 - за време мање од 12 часова, а дуже од 8 часова 1/2 дневнице.

Запосленом не припада дневница ако је службени пут, односно укупно време проведено на раду и службеном путу, трајало мање од 8 часова.

4. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу 10% цене једног литра погонског горива, за службени пут у земљи;
5. Трошкове за службено путовање у иностранство до неопорезивог износа;
6. За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења (осим у хотелу са 5 звездица), превоза и друге трошкове по приложеном рачуну. Накнада трошкова превоза на службеном путовању признаје се у целости према приложеним рачунима превозника, за стварно извршен превоз, до одредишта и натраг. Ако је послодавац за рад и боравак на службеном путу обезбедио смештај и исхрану запослени има право на дневницу у висини од 2% просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа за статистику, а највише до неопорезивог износа.
7. Боравак на терену дневни теренски додатак у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
8. Послодавац се обавезује да раднику исплаћује месечну накнаду трошкова за исхрану у току рада у износу од 20% просечне зараде по запосленом у граду Краљеву, у децембру претходне године;
9. Послодавац се обавезује да раднику исплаћује регрес за коришћење годишњег одмора, у износу просечне зараде исплаћене у граду Краљеву, у децембру месецу претходне године. Годишњи износ регреса, утврђен на начин у ст.8 овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 дин. без пореза и доприноса.

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачунски листић.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачунски листић и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнада зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим Колективним уговором:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;
2. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини процењене штете од стране овлашћене установе или судског вештака.

Члан 58.

Послодавац ће исплатити запосленом да обезбеди јубиларну награду, и то:

- по основу јубиларних година рада код Послодавца.

Јубиларном годином рада из става 1. овог члана сматра се десета, двадесета, тридесета и тридесетпета година рада код Послодавца. Исплата јубиларне награде врши се када запослени стекне наведени услов, односно наврши пуне године рада у Јавном предузећу "Градско стамбено" Краљево.

Члан 59.

Јубиларна награда из члана 57. став 1. се исплаћује за:

- 10 година радног стажа код Послодавца у висини 1 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 10 година радног стажа код Послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог;
- 20 година радног стажа код Послодавца у висини 1,5 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 20 година радног стажа код Послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог;

- 30 година радног стажа код Послодавца у висини 2 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа код Послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог.
- 35 година радног стажа код Послодавца у висини 2,5 просечне месечне зараде на нивоу Послодавца или коју је запослени остварио у претходном месецу пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа код Послодавца у зависности од тога шта је повољније за запосленог.

Члан 60.

Послодавац се обавезује да у случају привремене спречености за рад преко 30 дана, исплаћује запосленом новчану помоћ у износу од 10% просечне месечне зараде у Предузећу за сваки навршени месец привремене спречености за рад, осим у случају када је надокнада за привремену спреченост за рад исплаћена у висини 100%.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди једнократну новчану помоћ у току једне календарске године ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених у висини утврђеној Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Висина солидарне помоћи из става 1. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 дин. без пореза и доприноса.

Члан 62.

Послодавац може да обезбеди запосленом једнократну исплату, на име солидарне помоћи, највише до:

1. за ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује, највише до висине просечне зараде у Предузећу за претходни месец;
2. за помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, родитеља или усвојиоца запосленог, до неопорезивног износа који објављује РЗС;
3. у случају смрти запосленог, помоћ његовој ужој породици у висини неопорезивног износа који објављује РЗС.
4. Помоћ родитељима ради неге детета док дете не наврши годину дана у висини неопорезивног износа који објављује РЗС.
5. За набавку лекова и ортопедских помагала, за запосленог и члана уже породице, до неопорезивног износа који објављује РЗС;
6. У случају дуже и теже болести или повреде на раду запосленог, до неопорезивног износа који објављује РЗС;
7. Као помоћ у трошковима лечења у земљи и иностранству запосленог и члана уже породице до неопорезивног износа који објављује РЗС;

8. Запосленима за трошкове везане за поступак вантелесне оплодње у висини до просечне бруто зараде по запосленом код Послодавца.

Ради остваривања права на помоћ из става 1, тачке 6, 7. и 8. запослени је дужан да достави одговарајућу медицинску документацију:

- Отпусну листу за текућу годину односно не старију од 6 месеци;
- Извештај конзилијума не старији од 6 месеци
- Доказ о болничком лечењу за душевне болести
- Доказ о успостављању дијагнозе од лекара специјалисте или конзилијума
- Ради остваривања права на помоћ из тачке 9. запослени је дужан да достави доказ о уласку у програм за вештачку оплодњу.

Запослени може остварити право из става 1. овог члана највише један пут у току календарске године.

Изузето од става 1. овог члана а уколико је за лечење болести предвиђена посебна процедура или лечење подразумева високе трошкове лечења запосленом се може у више наврата у току календарске године исплаћивати солидарна помоћ. Одлуку о начину и висини новчане помоћи доноси Надзорни одбор предузећа.

Члан 63.

Послодавац може запосленима одобрити зајам и то:

- за набавку огрева, зимнице и уџбеника;
- за отклањање последица елементарних непогода и других непогода (земљотрес, пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) и то искључиво уколико је реч о оштећењу стамбеног објекта у коме запослени станује;

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, послодавац може одобрити запосленом под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

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

4. нови зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 64.

Послодавац може према финансијским могућностима да запосленима обезбеди средства за обележавање Дана жена и средства за новогодишње пакетиће до навршене 15. године детета запосленог.

Члан 65.

Послодавац обезбеђује средства за образовање, стручно оспособљавање, полагање стручних испита и усавршавање за рад, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци свим запосленима који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код Послодавца. Забрањено је коришћење лиценце за послове који представљају сукоб интереса у складу са законом о раду и овим Колективним уговором.

Члан 66.

Одлуку о исплати примања из члана 57, 58, 59, 62, 63. и 64. доноси Директор.

VII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 67.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца код кога је у радном односу.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана обављања послова из става 1. овог члана важи на територији Града Краљева.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 68.

Уговором о раду Послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 67. овог Колективног уговора по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69.

Запослени одговара за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује Послодавцу, у складу са законом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује комисија коју формира Послодавац.

Члан 70.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем Послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети.

Члан 71.

Решење о утврђивању одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику.

Када запослени прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету, Комисија заказује расправу и утврђује одговорност запосленог за штету.

Ако Послодавац утврди да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи Послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи обавезе да накнади штету.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 72.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом запосленог и Послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. и у другим случајевима предвиђеним законом и овим Колективним уговором.

Члан 73.

Споразумни престанак радног односа:

- радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца и запосленог.

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

Члан 74.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 75.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона;

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицаја на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако се утврди да је одавао службене и пословне тајне утврђене законом или општим актом;
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
8. ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3. и 4. овог члана. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Члан 76.

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

Члан 77.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребно знање и способности, има право на отказни рок у трајању од 30 дана.

Члан 78.

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

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

- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати Уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 79.

Послодавац може запосленом из члана 75. став 1. тачка 1. и члана 78. да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 80.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 75. став 2. и 3. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 81.

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

Члан 82.

За време привремене удаљености са рада у смислу члана 81. овог Колективног уговора, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 83.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Послодавца и то:

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора којим се врши измена уговорених услова рада.

Послодавац је дужан да у случају из става 1. овог члана, донесе програм решавања вишка запослених усвојен од стране Надзорног одбора, у складу са законом.

Послодавац је дужан да за предлог програма из става 2. овог члана, прибави мишљење репрезентативног Синдиката.

Члан 84.

У случају отказа уговора о раду по основу вишка запослених, запослени има право на отпремнину у висини просечне зараде запосленог у претходна три месеца за сваку годину радног стажа проведеног код Послодавца.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

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

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

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

XI ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 86.

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

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

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 87.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених за време обављања функције и две године по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то:

1. представнику запослених у Надзорном одбору Послодавца;

2. председнику синдиката код послодавца;
3. именованим или изабраним представницима у Одбору синдиката.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

Број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1. тачка 3. овог члана утврђује се на четири представника, чланова Одбора синдиката.

XII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 88.

Запослени учествују у управљању код Послодавца преко Надзорног одбора.

Надзорни одбор Јавног предузећа „Градско стамбено“ Краљево, сачињавају представници Оснивача и запослених у Предузећу.

Представник запослених у Предузећу се именује за члана Надзорног одбора у складу са Законом о јавним предузећима и Статутом предузећа.

Члан 89.

Надзорни одбор Предузећа дужан је да пре разматрања статусних промена и својинске трансформације, прибави мишљење Синдиката.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 90.

Послодавац и Синдикат који делује код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 91.

Послодавац је дужан да без накнаде обезбеди синдикату услове за рад у просторијама послодавца, коришћење техничких средстава и потребан материјал, место за оглашавање синдикалних информација, као и, употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре, конгресе и сл. за представике синдикалне организације.

Члан 92.

Послодавац је дужан да у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Послодавац ће омогућити председнику Синдикалне организације запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено“, Краљево, - учеснику овог Колективног уговора, одсуство према указаној потреби, а члановима органа тог синдиката до 10 радних дана у току године, за присуствовање седницама органа Синдиката на вишим нивоима организовања, семинарима и другим видовима синдикалне активности.

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима представници Синдикалне организације запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено“ Краљево, остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

Члан 93.

Послодавац се обавезује да Синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и Гранског колективног уговора и то:

1. да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима о којима је по закону неопходно мишљење Синдиката;
2. да се мишљење и предлози Синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
3. да се упозна са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају њихова мишљења, предлози, захтеви и иницијативе.

Члан 94.

Послодавац се обавезује да уз исплату зараде издваја износ од 1% од зарада ради организовања рекреативног одмора радника и превенције радне инвалидности радника, у складу са споразумом између послодавца и синдиката.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

XIV ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 95.

Запослени могу организовати штрајк код Послодавца, с тим што начин организовања и спровођења штрајка могу спроводити у складу са Законом о штрајку.

Запослени који се налазе у штрајку дужни су да поштују минимални процес рада који је утврђен Одлуком оснивача о минимуму процеса рада у комуналним делатностима.

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

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

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 97.

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 98.

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

Члан 99.

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

Одлука Арбитражног већа је коначна и обавезује све учеснике.

Члан 100.

Арбитражно веће чине изабрани представници Оснивача, Репрезентативног синдиката и представника Послодавца.

Члан 101.

На права, обавезе и одговорности која нису регулисана овим уговором, примењују се одредбе закона, колективних уговора и уговора о раду.

Члан 102.

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

Члан 103.

Ступањем на снагу овог уговора престају да важе одредбе Колективног уговора за Јавно предузеће „Градско стамбено“ Краљево, објављеног у Службеном листу Града Краљева број 16 од 26.06.2018. године и Анекса I Колективног уговора Предузећа објављеног у Службеном листу Града Краљева број 39 од 16.10.2020. године

Члан 104.

Уговор је закључен када га потпишу овлашћени представници свих учесника, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу Града Краљева са роком важења 3 године.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број:3093/21

Дана:29.11. 2021.године

Град Краљево Градоначелник	За Синдикалну организацију запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено“ Краљево	За Јавно предузеће „Градско стамбено“ Краљево
др Предраг Терзић,с.р.	Иван Тановић,с.р.	Милимир Сворцан, дипл. правник,с.р.

400.

На основу члана 1. , 3. , 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС, бр. 24/05,61/05 и 54/09,32/13,75/14 13/17 и 95/18), градоначелник града Краљево, овлашћени представник репрезентативног синдиката ЈЕП „Топлана“ Краљево и директор ЈЕП „Топлана“ Краљево, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ ЕНЕРГЕТСКОГ ПРЕДУЗЕЋА „ТОПЛАНА“ КРАЉЕВО

Основне одредбе

Члан 1.

Овим Колективним уговором, у складу са Законом уређују се права, обавезе и одговорности у раду и у вези са радом, запослених радника (даље-запослени) у ЈЕП „Топлана“ Краљево, (даље-послодавца), међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора, поступак измена и допуна и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

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

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности која нису уређена, овим Колективним уговором, 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, утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Правилник из става 1. овог члана доноси директор.

Члан 7.

Радни однос са лицем млађим од 18. година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, 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 обавештен о политици запошљавања.

Уговор о раду**Члан 10.**

Радни однос се заснива закључивањем Уговора о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор у писаној форми, пре ступања запосленог на рад и сматра се закљученим када га потпишу обе уговорне стране.

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

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

Ступање на рад**Члан 11.**

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

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

Члан 12.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме запосленог;
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуно или скраћено);
- новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за уплату зараде и друга примања на која запослени имају право;
- позивање на Колективни уговор који је на снази;
- трајање дневног и недељног радног времена.

Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за радна места за која је то утврђено Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова утврђен пробни рад, као посебан услов за рад и ако је уговором о раду утврђена дужина трајања пробног рада и начина провере радних и стручних способности. Пробни рад може да траје најдуже шест месеца.

Члан 14.

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

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

Члан 15.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, директор или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана уз образложење отказа уговора о раду.

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

Радни однос на одређено време

Члан 16.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова, у складу са законом, само за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

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

Члан 17.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) Ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) За рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) Са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

- 4) За рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) Са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недосотаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Са истим запосленим може се закључити нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1.овог члана тач.1-3) по истом, односно другом правном основу, сходно закону.

Члан 18.

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.

П р и п р а в н и ц и

Члан 19.

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 средње образовање у трајању од 4 године - 6 месеци;
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) у трајању од 3 године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 9 месеци и
- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10 септембра 2005 године и на основним студијама у трајању од најмање четири године по пропису којим је уређивано високо образовање до 10 септембра 2005 године - 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 2. овог члана уређује се уговором о раду.

Члан 20.

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 21.

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

Члан 22.

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

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

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

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

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

Члан 23.

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

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

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

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

Измена уговора о раду**Члан 24.**

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 25.**

Права, обавезе и одговорности директора уређују се Уговором о раду који директор закључује са Надзорним одбором.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења.

Директор има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 26.

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

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

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

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

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим у случају када је то учињено из оправданих разлога, утврђених уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Радно време

Члан 27.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Члан 28.

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 29.

Радна недеља траје пет радних дана.

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

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 30.

Изузетак од члана 29. став 1. овог колективног уговора, послодавац, када организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

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

Прерасподела радног времена

Члан 31.

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

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

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

За раднике у процесу производње, дистрибуције и снабдевања прерасподела радног времена се не везује за календарску годину већ за грејну сезону и може трајати најдуже до 9 месеци.

За остале раднике прерасподела радног времена може трајати најдуже 6 месеци у току календарске године.

Прековремени рад

Члан 32.

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

- у случајевима више силе (поплава, пожар, земљотрес, олујно невреме);
- изненадног повећања обима посла;
- када је неопходно да се заврши одређени процес рада чије трајање се није могло предвидети, а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету послодавцу,
- када се започети посао који се мора завршити без прекида не може завршити у току радног времена;
- да се замени изненадно одсутни запослени, у процесу рада који непрестано траје,
- у другим случајевима када се оцени неопходност таквог рада.

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

Запослени не може да ради дужи од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

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 дужи од једне недеље у једној смени само ако да писану сагласност за такав рад.

Рад ноћу представља посебан услов рада у погледу права запосленог.

Одмори и одсуства

Члан 34.

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

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

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

Годишњи одмор

Члан 35.

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

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Члан 36.

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

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

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

Дужина годишњег одмора увећава се:

1. по основу радног искуства :
 - за сваких навршених 5 година рада проведених у радном односу -1 радни дан
2. по основу услова рада 1 радни дана и то:
 - непосредни извршиоци у производњи, дистрибуцији, монтажи и одржавању
3. по основу доприноса у раду односно сложености послова радног места за које се захтева одређена стручност:
 - I - II степен стручне спреме - 1 радни дан
 - III - IV степен стручне спреме - 1 радни дан
 - за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) у трајању од 3 године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања- 1 радни дан
 - за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10 септембра 2005 године и на основним студијама у трајању од најмање четири године по пропису којим је уређивано високо образовање до 10 септембра 2005 године - 2 радна дана
 - за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима - 3 радна дана
4. по основу инвалидности (инвалиди рада и војни инвалиди)
 - 3 радна дана
5. самохраном родитељу са дететом до 14 година старости
 - 3 радна дана

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

Члан 37.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као петодневна.

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

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

Члан 38.

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

Члан 39.

Запослени може да користи годишњи одмор једнократно или у два дела или више делова.

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

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

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

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

Члан 40.

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

Ова накнада има карактер накнаде штете.

Плаћено одсуство**Члан 41.**

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

1. склапање брака - 5 дана
2. склапање брака деце запосленог - 5 дана
3. порођаја супруге запосленог - 5 дана
4. теже болести члана уже породице - 7 дана
5. порођаја члана уже породице - 3 дана
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама - 5 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 –до 5 дана
10. коришћење организованог рекреативног одмора - 7 дана
11. одласка на одслужење војног рока - 3 дана
12. смрти брата или сестре запосленог - 2 дана

13. смрти родитеља запосленог - 5 дана
14. смрти родитеља брачног друга запосленог -3 дана
15. смрти усвојиоца запосленог - 5 дана
16. на први дан крсне славе - 1 дан
17. полазак детета у школу – 3 дана

Поред права на одсуство из ст. 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, као и њихови брачни другови, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник, старатељ, који живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 42.

Плаћено одсуство по основима из члана 41. овог уговора одобрава се по захтеву радника уз приложену документацију односно доказе о насталој ситуацији која представља основ за коришћење истог.

Неплаћено одсуство

Члан 43.

Запослени има право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговање болесног члана уже породице - 10 радних дана
- смрти сродника који нису наведени у чл. 41. овог колективног уговора - 2 радна дана
- стручног усавршавања - 15 раних дана
- обављање приватних послова – до 5 радних дана

Директор може запосленом, на његов захтев, одобрити коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада, а најдуже до 6 месеци у току једне календарске године.

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

Мировање радног односа

Члан 44.

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

1. Одласка на одслужење војног рока;
2. Упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. Привременог упућивања на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је привремено престала потреба за његовим радом или ако је закључен уговор о пословној срадњи, а најдуже годину дана;
4. Избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

5. Издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

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

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

Заштита запослених

Члан 45.

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

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

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

Члан 46.

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 47.

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

Члан 48.

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

Заштита материнства

Члан 49.

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

Породиљско одсуство рада ради неге детета

Члан 50.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно 2 године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, наначин и у времену утврђеном законом.

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.

Запослени родитељ има право да користи права из става 2. овог члана, у случајевима и под условима утврђеним Законом.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 51.

Ако је по налазу надлежне здравствене установе неопходна посебна нега детета због тешког степена психофизичке ометености, један од родитеља има право да по истеку породилског одсуства и одсуства ради неге детета, одсуствује са рада или ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

Запослени из става 1. овог члана има право на накнаду зараде сразмерно времену проведеном на раду, у складу са Законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

Члан 54.

Права из члана 53. овог колективног уговора има и усвојилац, хранитељ или старатељ детета, ако је по прописима надлежних усanova потребна таква нега.

Члан 55.

Запослени родитељ, из чл.53.овог колективног уговора, има право да одсуствује са рада до навршене три године живота детета.

На писани захтев запосленог одлуку доноси директор.

За време одсуствовања са рада права и обавезе запосленом мирују.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 56.

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

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

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

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

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

Зараде, накнаде и друга примања

Зарада

Члан 57.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у којем је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

Зарадом у смислу Колективног уговора сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнаде трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, за смештај, исхрану и боравак на терену.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 58.

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

1. основне зараде,
2. радног учинка и
3. увећане зараде.

Основна зарада

Члан 59.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

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

Члан 60.

Вредност радног часа се утврђује у складу са важећим законским прописима.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

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

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

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

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

Члан 61.

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

група послова	назив радног места квалификација	коефицијент радних места
I	Најједноставнији послови	1,00 - 1,35
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови: одржавања хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката, чуварски послови и други најједноставнији послови из области делатности	1,20 - 1,50
III	Послови полуквалификованог радника као што су: помоћни послови у производњи и дистрибуцији топлоте и монтажи, курирски послови, послови телефонисте и други споредни послови	1,60 - 2,00

IV	Средње сложене послове КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката послова руковања средствима рада и други слични послови	1,80 - 2,40
V	Средње сложени разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно техничке послове као и послови који се обављају у најтежим условима и са специфичним средствима рада у комуналним делатностима	2.00 - 2,70
VI	Сложени послови средње стручне спреме, ВКВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, односно послови који се обављају под најтежим условима са специфичним средствима рада и руководећи послови	2,20 - 3,10
VII	Сложени специјализовани послови везани за организационо 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 - 3,20
VIII	Сложени послови више и високе стручне спреме као што су послови стручног вођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада, руковођење процесима рад и сл.	3,00 - 3,90
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме у области производње и дистрибуције топлотне енергије као што су: помоћник директора, извршни директор, руководиоци радних јединица и служби и други сродни послови	3,90 - 4,90

Зарада по основу резултата рада

Члан 62.

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 највише до 5% или умањити највише до 20%.

Рокови за исплату зараде

Члан 63.

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

- аконтација до 50% за текући месец до 20. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде најкасније до краја месеца за претходни месец.

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

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

Учешће запослених на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 64.

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

Одлука о расподели добити која припада Предузећу из ст.1. овог члана доноси Надзорни одбор предузећа.

Расподела добити се врши уз претходну сагласност оснивача.

Минимална зарада

Члан 65.

Директор предузећа може изузетно донети одлуку о увођењу минималних зарада у складу са Законом у случају економских поремећаја у пословању насталих због:

- 1) немогућности измирењаа доспелих обавеза према повериоцима или
- 2) блокаде рачуна у трајању дужем од 60 дана.

Зарада директора**Члан 66.**

Зарада директора утврђује се уговором о раду који закључују Надзорни одбор послодавца и директор. Зарада директора утврђује се у износу коефицијента 6,00.

Увећана зарада**Члан 67.**

Запослени има право на увећану зараду за:

1. прековремени рад - 30 %;
2. рад на дан празника који је нерадни дан - 120 %;
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%;
5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) најмање 0,4% 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 68.**

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

Члан 69.

„Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100 % просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID – 19 или због мере изолације

или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности контаката са лицима којима је потврђена болест COVID – 19 или наложена мера изолације или само изолације.

Запослени остварује право из става 1.овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава послодавца;
- 2)почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде зараде, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуство са рада.

Право на накнаду зараде из става 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде зараде по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе , царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом“.

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци , с тим што не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 71.

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

1. Коришћење годишњег одмора,
2. Државног и верског празника, за које је законом утврђено да се 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, Надзорном одбору послодавца,
7. Учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других врста стваралаштва,
8. За време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа, ако законом није другачије одређено,

9. У другим случајевима утврђеним законом и овим Колективним уговором.

Због прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица, запослени има право на накнаду зараде у висини 65%.

Накнада трошкова

Члан 72.

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 претплатничком превозном картом, на релацији на којој запослени путује,

сразмерно броју радних дана у месецу за који се исплаћује.

2. Трошкови за службени пут у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и до висине неопорезованог износа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу са четири звездице и друге трошкове по приложеном рачуну.

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

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

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

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

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

3. За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу до висине неопорезивог износа, а у складу са посебним прописима.

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

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

Члан 73.

Запослени има право на:

1. Месечну исхрану у току рада - у висини од 15 % од просечне зараде исплаћене у Граду Краљеву у децембру месецу претходне године, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2. Регрес за коришћење годишњег одмора, у висини просечне зараде исплаћене у Граду Краљеву у децембру месецу претходне године, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Друга примања

Члан 74.

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 као и ради ублажавања последица елементарних или других непогода, у висини до неопорезивог дела, а у складу са утврђеним критеријумима прописаним посебном одлуком послодавца.

2. Отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини четири просечне зараде запосленог у моменту исплате у бруто износу, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити мања од четири просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно четири 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.

4. Солидарна помоћ код рођења детета у висини једне нето минималне зараде.

Солидарну помоћ за ублажавање неповољног материјалног положаја послодавац је дужан да планира и исплати запосленом у износу утврђеном Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, ако за то има обезбеђена финансијска средства у усвојеном годишњем програму пословања.

Члан 75.

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

- за 10 година рада у висини једне просечне зараде која је остварена у предузећу у претходном месецу пре месеца у ком се награда исплаћује,
- за 20 година рада у висини 1,5 просечне зараде,
- за 30 година рада у висини две просечне зараде,
- за 40 година рада у висини 2,5 просечне зараде .

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

Члан 76.

Послодавац може запосленом да обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа једне просечне месечне зараде остварене у Републици или Предузећа., када за то постоје финансијске могућности. Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан. Зајам се враћа у једнаким месечним ратама почев од исплате аконтације зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

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

Члан 77.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- дечје новогодишње пакетиће до навршених 15. година детета запосленог у висини неопорезивог износа,
- поклон запосленим женама за Дан жена у висини до 50% неопорезованог износа,

Члан 78.

Одлуку о исплати примања из члана 74,75, 76 и 78. доноси директор Послодавца.

Члан 79.

Послодавац се обавезује да ће издвајати средства у износу од 1,00 % обрачунатих на масу средстава исплаћених на име зараде за саки месец у циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених, а по постсупку и на начин утврђен споразумом између послодавца и синдиката.

Средства из става 1. овог члана ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

Члан 80.

Послодавац обезбеђује средства за плаћање годишњих лиценци Инжењерске коморе Србије свим запосленима који на исту имају право и користе их у обављању радних задатака код Послодавца а о чему одлуку доноси директор предузећа. Забрањено је коришћење лиценци за послове који предствљају сукоб интереса у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Послодавац је дужан да деци умрлог запослног пружити помоћ у редовном школовању (стипенције, једнократна новчана помоћ и др.)

Одлуку о начину и висини новчане помоћи доноси Надзорни одбор предузећа.

З а б р а н а к о н к у р е н ц и ј е

Члан 81.

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 Краљево а односи се посебно на запосленог који код послодавца обавља руководеће послове, стиче нова знања, или може да дође до важних пословних информација.

Члан 82.

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 83.

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 84.

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 послодавац на предлог комисије коју формира директор за сваки конкретан случај, а у којој се налази представник Синдиката.

Члан 85.

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 86.

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 87.

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 88.

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 89.

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 90.

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

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

Члан 91.

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 92.

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 93.**

Радни однос престаје у следећим случајевима:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота, и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18. година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом и овим Колективним уговором.

Члан 94.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка радног односа, у складу са законом;

Споразумни престанак радног односа**Члан 95.**

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 96.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 97.

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

- 1.ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова које ради;
- 2.ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом;
- 3.ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду.

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

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

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

Члан 98.

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

- 1 ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2.ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3.ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4.ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду;

Члан 99.

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

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;
2. неоправдано закашњење на посао или ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;
3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава за рад и животне средине;
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом,
6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
7. фалсификовање новчаних и других докумената;
8. недолучно понашање према запосленима, непосредним и другим руководиоцима послодавца, странкама и другим лицима ангажованих на раду код послодавца (свађа, вређање, омаловажавање изазивање нереди и учествовање у тучи у просторијама послодавца);
9. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом;
10. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл.103 Закона о раду;
11. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
12. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребу алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има може да има утицај на обављање посла,
13. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
14. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
15. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
16. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се штети угледу послодавца, као и другим запосленим лицима,
17. примања и давања 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. непотписивање анекса уговора о раду,
21. повреде одредаба о забрани конкуренције.

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

Члан 100.

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

1. ако услед технолошких економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.
2. ако одбије закључење уговора у смислу Закона о раду.

Члан 101.

Повреде радних обавеза запосленог уређују се Законом, колективним уговором и Уговором о раду.

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

1. упозорење запосленом да ће му бити отказан уговор о раду ако понови исту или сличну повреду без поновног упозорења;
2. новчана казна у висини до 20% зааде запосленог;
3. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1-15 радних дана;
4. отказ уговора о раду.

Члан 102.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 98.и 99. овог уговора ,ако смтра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе,односно непоштовање радне дисциплине ,није такве природе да запосленом треба да престане радни однос ,уместо отказа уговора о раду,изрекне једну од следећих мера:

1. Привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;
2. Новчану казну у висини од 20% основне зараде за месец у којем је новчана казна изречена, у трајању до три месеца,која се извршава обуставом од зараде,на основу решења послодавца о изреченој мери.
3. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 103.

Послодавац може запосленом из чл.97 став1.тачка 1.овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из чл.103 овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду,упутствима и примереним роком за побољшање рада ,а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 104.

Послодавац је дужан пре отказа уговора о раду у случају из члана 97.и 98. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Послодавац је дужан да размотри ово мишљење.

Члан 105.

Ако откаже уговор о раду запосленом из чл.97.став 1.тачка1. овог уговора,послодавац не може на истим пословимада запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа осим у случају из чл.102.став 2. Закона о раду.

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

Члан 106.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу чл.103. овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са законом, овим колективним уговором или уговором о раду.

Члан 107.

Отказ уговора о раду из чл.96.став 1.тачка1.,и чл.97. и 98. овог колективног уговора послодавац може дати у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основа за давање отказа.

Отказ уговора о раду из чл.96.став 1.тачка2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

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

Члан 108.

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 109.

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

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

Члан 110.

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

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

Отказни рок и новчана накнада

Члан 111.

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

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

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

Члан 112.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе,односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из чл.103. став 1 овог колективног уговора.

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

Удаљење из става 1.овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода,послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из чл.96.,97.и 98. овог колективног уговора.

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

Члан 113.

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

Члан 114.

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу чл.111 овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене на основу чл.112 овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

- 1.ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- 2.ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непосштовање радне дисциплине из чл. 96.,97.и98. овог колективног уговора.

Вишак запослених

Члан 115.

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

Члан 116.

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

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

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

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

Висина отпремнине поводом отказа уговора о раду у случају вишка запослених, утврђује се као збир трећине зарада запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

Посебне одредбе

Члан 117.

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 118.

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 119.

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 120.

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 121.

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 122.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука се доноси у писаном облику, са поуком о правном леку и лично доставља запосленом. Одлука је коначна даном достављања. Ако је запослени незадовољан против коначне одлуке може покренути поступак пред надлежним судом, у року од 90 дана од дана достављања решења, односно повреде права.

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

Учешће у управљању

Члан 123.

Запослени учествује у управљању код послодавца преко Надзорног одбора.

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

Чланови Надзорног одбора имају право на одговарајућу накнаду за свој рад у тим органима. Висину накнаде из ст. 2. овог члана утврђује оснивач на основу извештаја о степену реализације програма пословања јавног предузећа.

Члан 124.

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

Услови за рад Синдиката

Члан 125.

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 126.

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 127.**

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 128.

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 129.

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 130.**

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

Сваки учесник даје по једног члана.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

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

Прелазне и завршне одредбе**Члан 133.**

Уговор је закључен када га потпишу Градоначелник града Краљева, директор ЈЕП "Топлана" и овлашћени представник репрезентативног синдиката, а ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у "Службеном листу Града" Краљева.

Члан 134.

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе до тада закључени уговори о раду, а нови Уговори о раду у складу са овим колективним уговором морају бити закључени са запосленим најкасније у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Колективног уговора.

Члан 135.

Ступањем на снагу овог Уговора престају да важе одредбе Појединачног колективног уговора, закљученог дана 22.06.2018.године.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број:3092/21

Дана: 29.11.2021.године

Градоначелник града
Краљева
др Предраг Терзић,с.р.

Овлашћени представник
синдиката
Зоран Јовић,с.р.

ЈЕП "Топлана"
вд директор
Александар Несторовић ,с.р.

401.

На основу члана 1, 3, 240. и 247. Закона о раду („Сл.гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/1, 13/17 Одлука УС, 113/17 и 95/18 аут.тум.), градоначелник града Краљева, директор Ј.К.П.“Пијаца” Краљево и репрезентативни синдикати : Синдикат запослених у комунално - стамбеној привреди ЈКП“Пијаца” Краљево и УГС “Независност” ЈКП“Пијаца” Краљево, закључили су дана 29.11. 2021.године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ”ПИЈАЦА” КРАЉЕВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Оснивач у смислу овог Колективног уговора је Скупштина града Краљева.

Послодавац у смислу овог Колективног уговора је Јавно комунално предузеће “Пијаца” Краљево.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора непосредно се примењују на све запослене.

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

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

II - РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Директор одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Директор одлучује о потреби заснивања радног односа.

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

Члан 5.

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

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

Члан 6.

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

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

2. Приправници

Члан 7.

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

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

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

- за приправнике са средњим образовањем у трајању од четири године- 6 месеци;
- за приправника са високим образовањем на студијама првог степена, основне академске студије, основне струковне студије, специјалистичке струковне студије - 9 месеци;
- за приправнике са високим образовањем на студијама другог степена - мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије - 12 месеци.

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

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

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

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

Члан 10.

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

III - ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

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

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

Члан 12.

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

Члан 13.

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

IV - РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 15.

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

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

Члан 16.

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

V - ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 17.

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

2. Годишњи одмор

Члан 18.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са

Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана,

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

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

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

1) за рад викендом – 1 радни дан

2) за рад ноћу – 1 радни дан

3) за рад у сменама – 1 радни дан;

3. По основу радног искуства:

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

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

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

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

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

– за остварене изузетне резултате – до 5 радних дана;

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

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

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

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

Општим актима се могу утврдити и други критеријуми за увећање дужине годишњег одмора.

Члан 19.

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

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

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

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

Члан 20

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

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

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

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

Члан 21

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

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

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

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

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

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

Члан 22

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

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

Члан 23.

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

Одлуку о коришћењу годишњег одмора доноси директор предузећа.

3. Одсуство уз накнаду зараде - плаћено одсуство

Члан 24.

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

1	склапања брака	5
2	порођаја супруге	5
3	рођење унучета	1
4	теже болести члана уже породице	5
5	поласка детета основну школу	3
6	смрти члана уже породице	5
7	смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2
8	добровољног давања крви	2

9	одласка запосленог на редовно одслужење војног рока	2
10	селидбе запосленог	3
11	заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама	3
12	учествовања на радно-производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаље ности места одржавања такмичења најмање	5
13	полагање стручног или другог испита (укупно шест радних дана у току календарске године).	1
14	коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7

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.

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

Одлуку о плаћеном одсуству доноси директор.

4. Одсуство без накнаде зараде - неплаћено одсуство

Члан 25.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у случају:

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

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

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

7. Мировање радног односа

Члан 26

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

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

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

VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 27.

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

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

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

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

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

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

Члан 28.

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

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

2. Заштита материнства

Члан 29.

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

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 30.

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

свако наредно новорођено дете под условима, на начин и у времену утврђеном законом.

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

Члан 31.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

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

Члан 32.

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

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

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

Члан 33.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 31. став 1. овог Колективног уговора.

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

Члан 34.

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

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

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

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

Члан 35.

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

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

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

Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Члан 38.

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

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

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

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 39.

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

Члан 40.

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

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

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 41.

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

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

породичном домаћинству.

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

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

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

VII - ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 42.

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

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

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

1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 43

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

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

Основна зарада

Члан 44.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговоре о раду, и на основу времена проведеног на раду.

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

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана утврђује се као производ вредности часа, времена проведеног на раду и коефицијента за поједине послове, који су дати у табеларном прегледу који је саставни део Правилника о организацији и систематизацији послова, а који утврђује директор у сарадњи са репрезентативним синдикатима.

Вредност радног часа се утврђује у складу са важећим законским прописима.

Члан 45

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

Прва група

Обухвата најједноставније послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00-1,30.

Друга група

Обухвата послове неквалификованог запосленог који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,30-1,70.

Трећа група

Обухвата послове неквалификованог и полуквалификованог запосленог као што су: послови чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање отпадака, помоћни послови у производњи, уређењу и одржавању и других сродних послова.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,70-2,00.

Четврта група

Обухвата средње сложене послове КВ запосленог у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката и послове руковања средствима рада.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,00 -2,50.

Пета група

Обухвата средње сложене и разноврсне послове средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада укључујући и административно-техничке послове.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,50-3,00.

Шеста група

Обухвата сложене послове средње стручне спреме, висококвалификованих запослених у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката који подразумевају одговарајући степен специјализације, руковођење радним целинама и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,00-3,20.

Седма група

Обухвата сложене и специјализоване послове високог образовања на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије) студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања, везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, послове руковођења одговарајућим деловима рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,20-3,50.

Осма група

Обухвата сложене послове за које је предвиђено високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и основним студијама у трајању од четири године високе стручне спреме као што су: послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле и руковођења процеса рада, припреме стручних предлога за унапређење процеса рада и слично.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,50-4,30.

Девета група

Обухвата најсложеније послове за послове за које је предвиђено високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и основним студијама у трајању од четири године, магистерија, доктората у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководећи послови као што су: руководиоци организационих целина, извршни директори, као и други сродни послови.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 4,30-5,00.

Ако се актом послодавца за обављање послова на одређеном радном месту предвиђају алтернативни захтеви стручности зарада за то радно место се утврђује за већи степен стручности предвиђене тим захтевом.

Члан 46

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

Члан 47.

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 изражену у динарима, коју користи као фактор за обрачун основне зараде, односно укупне зараде која припада запосленом у складу са елементима и критеријумима уређеним Колективним уговором.

Члан 48.

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

Део зараде за радни учинак и стимулација директора

Члан 49.

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

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

Радни учинак запосленог утврђује се месечно.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу се може увећати за највише 5% по основу оствареног радног учинка већег од стандардног, односно умањити за најмање 5% а највише до 20% по основу оствареног радног учинка мањег од стандардног.

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

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

Увећање зараде

Члан 50.

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан за 110%;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде за 26%
- за прековремени рад за 26%;
- зарада запосленог увећава се по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу за најмање 0,4% од основице.

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

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

Учешће запослених на основу доприноса пословном успеху послодавца

Члан 51.

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

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

Накнада зараде

Члан 52.

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

1. коришћење годишњег одмора;
- 2. коришћења плаћеног одсуства;
- 3. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;
- 4. војне вежбе;
- 5. одазивање на позив државног органа;
- 6. давања ткива и других органа у хумане сврхе;
7. 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;
8. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
9. професионалне рехабилитације запослене особе са инвалидитетом.
10. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

- a) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде Послодавац ће исплатити из својих средстава,
- b) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а Послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.
Одсуство са рада из става 1. тачка 10. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 53.

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 75% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде

утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

Члан 54.

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

- за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години, али не мање од минималне зараде;
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију према важећим прописима ;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације на основу важећих прописа.

Члан 55.

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

Члан 56.

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

Рокови за исплату зарада

Члан 57.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде запосленима на следећи начин :
- аконтација зараде за текући месец исплаћује се између 15-ог и 20-ог у текућем месецу ;
- коначан обрачун зараде исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 58.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

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

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 51 овог Колективног уговора, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

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

Накнада трошкова

Члан 59.

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 Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а највише до неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења, осим у хотелу лукс категорије, признају у целини, према приложеном рачуну;
3. За време проведено на службеном путу у иностранству, запослени има право на дневницу и друге трошкове у износима и под условима, утврђеним Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника;
4. За смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде и то: за трошкове смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за хотел I категорије(пет звездица), за исхрану у висини дневнице за службени пут у земљи;
5. За месечну исхрану у току рада, за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године;
6. За регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана - у висини просечне месечне зараде по запосленом у граду Краљеву у месецу децембру предходне године, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана у складу са Законом. Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1.ове тачке, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.
7. На име коришћења сопственог путничког возила на службеном путу, у висини од 10% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 60.

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 61.

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 најмање 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 62.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у следећим случајевима (до неопорезивог износа):

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова за запосленог или члана његове породице;
- наступања теже инвалидности ;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода;
- помоћ у случају смрти родитеља или старатеља;
- здравствене рехабилитације запосленог ;
- солидарну помоћ за ублажавање неповољног материјалног положаја послодавац је дужан да планира и запосленом исплати у износу утврђеном Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Одлуку о свим исплатама из овог члана доноси директор.

Јубиларне награде

Члан 63.

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.
- за 40 година рада - две и по просечне зараде.

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

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси директор послодавца.

Члан 64.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима обезбедити средства за:

- дечије новогодишње пакетиће до навршених 15 година детета запосленог, у износу до 50% неопорезивог износа;

- поклон запосленим женама за Дан жена.

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

Члан 65

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

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

- износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

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

- враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;

- нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

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

Члан 66.

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 ће се строго наменски користити у складу са програмом превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

Члан 67.

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

VIII - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 68

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

IX - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69

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 70.

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 71

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

Члан 72.

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

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

Члан 73.

Комисија 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 74.

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

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

Члан 75.

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

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

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

X - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 76.

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

Члан 77.

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

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

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

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

Члан 78

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 76 овог колективног уговора, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине утврђује се најмање у висини збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

XI - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 79.

Радни однос престаје у следећим случајевима:

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

Члан 80

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог

органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правноснажне одлуке;

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

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 81

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 82

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 83

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

1. ако не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду;

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

- 1.неблаговремено, несавесно и немарно извршава радне обавезе;
- 2.ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3.ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4.ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду;
5. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;
6. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др. а што има за последицу оштећење ствари и робе;
7. неоправдано напушта радно место у току радног времена ;
8. изазивање нереда и учествовање у тучи ;
9. давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлжног органа ;
- 10.онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених

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

1. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три узастопна месеца;
2. неоправдано закашњење на посао или ранији одлазак са посла дуже од 3 радна дана у месецу;
3. неоправдано изостајање са посла 5 радних дана у току 12 месеци;
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног дејства отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом ;
6. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
7. фалсификовање новчаних и других докумената;
8. изазивање нереда и учествовање у тучи у просторијама послодавца и пијачном простору градских пијаца;
9. недолично понашање и опхођење за време рада према корисницима пијачних услуга (увреде, свађа)
10. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са Законом о раду;
11. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103 Закона о раду;
12. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад ,
13. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
14. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
15. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
16. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
17. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;
18. пасивно обавља радне задатке;
19. неблаговремено и неправилно извршава налоге и одлуке Послодавца;
20. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др. а што има за последицу оштећење ствари и робе;
21. неоправдано напушта радно место у току радног времена ;
22. недолично понашање и опхођење према осталим запосленима (свађа, увреда и сл.), директору односно послодавцу ;
23. онемогућавање синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 12 и 13. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу Закона о раду.

Члан 84.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 83. става 1. и 2 овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да пвореда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

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

3. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 83. овог уговора, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 85

Послодавац може запосленом из члана 83. став 1. и 2. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 84 овог уговора ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада а запослени у остављеном року не побољша рад.

Члан 86

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 84 став 2 и 3. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 87

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 84. став 5. тачка 1. овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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

Члан 88

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 87 овог колективног уговора и члана 179. Закона о раду, не сматрају се;

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

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне нег детет;

3. одслужење војног рока;

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

друго лично својство запосленог;

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

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

5. Поступак у случају отказа.

Члан 89

Отказ уговора о раду из члана 84. став 1 тачка 1. и става 2. и 3. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 84. став 1. тачка 2. овог колективног уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

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

Члан 90

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 91

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

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

Члан 92

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

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

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 93,

Запослени, коме је уговор о раду отказан у смислу члана 84. тачка 1. овог колективног уговора, зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана, а најдуже 30 дана (у даљем тексту: отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања.

Трајање отказног рока је 10 дана ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања, 20 дана ако је навршио преко 10, а до 20 година стажа осигурања месец дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања. Отказни рок почиње да тече наредног

дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

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

8. Удаљење запосленог са рада

Члан 94.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 87. став 1. овог колективног уговора.

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

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 84. став 2. и 3. овог колективног уговора.

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

Члан 95

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

Члан 96

Запосленом за време привременог удаљења са рада на основу члана 95. овог колективног уговора, припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу члана 96. овог колективног уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 84. став 2. и 3. овог колективног уговора.

XII - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Споразумно решавање спорова

Члан 97

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 98

Надзорни одбор послодавца сачињавају представници оснивача и представник запослених.

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

Председници репрезентативних синдиката имају право да присуствују седницама Надзорног одбора.

Члан 99

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

XIV - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 100

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

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

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

Члан 101

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 102

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

Члан 103

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

Члан 104

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 105

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 106

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 107

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката са неопходним канцеларијским намештајем;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.

Члан 108

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 109

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

Члан 110

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и две године по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Члан 111

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 112

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

Члан 113

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

Члан 114

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

XV - ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 115

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

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

XVI - РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 116

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

Члан 117

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 118

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има 7 чланова.

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

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 119

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 120

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

XVII- ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.

Члан 121

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 122

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 123

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

Члан 124

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

Члан 125

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор ЈКП "Пијаца" Краљево ("Сл. лист града Краљева" бр. бр.11 од 30.04.2018.године) и Анекс I Колективног уговора ЈКП"Пијаца" (Сл.лист града Краљева" бр.32/2020).,

Члан 126

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

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА КРАЉЕВА

Број:3091/21

Дана: 29.11.2021.године

Град Краљево
градоначелник
Предраг Терзић,с.р.

ЈКП"Пијаца"Краљево
директор
Драган Вулић,с.р.

овлашћени представници синдиката

1. Синдикат запослених у комунално
- стамбеној привреди ЈКП"Пијаца"
Краљево
Александар Илић,с.р.

2. УГС „Независност“
ЈКП"Пијаца"Краљево
Бојан Вукићевић,с.р.

САДРЖАЈ**Рег.бр.****Страна****АКТИ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА КРАЉЕВА**

398. Решење о промени апропријације корисника буџета, број: 3155/2021 од 1. децембра 2021. године..... 1

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

399. Колективни уговор Јавног предузећа "Градско стамбено" Краљево..... 3

400. Колективни уговор Јавног енергетског предузећа "Топлана" Краљево..... 32

401. Колективни уговор Јавног комуналног предузећа "Пијаца" Краљево..... 64

Издавач: Скупштина града Краљева - Година издавања: педесет четврта - Главни и одговорни уредник
Драгана Петковић, секретар Скупштине града Краљева - Телефон 036/306-020

Текући рачун: 840-733152843-12 за претплатнике који су финансирани из буџета Републике Србије
840-745151843-03 за претплатнике који се финансирају из буџета локалне самоуправе и остале
претплатнике

Штампа: “Колор Принт” доо за графичку и издавачку делатност Лаћарак - е пошта: office@kolorprint.rs