

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 4. став 2. и члана 106. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“ бр.30/21)у складу са продужетком рока важења Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС („Службени гласник РС“ бр. 1/24), председник општине Владимирци, као надлежни орган оснивача, директор ЈКП «Извор» Владимирци као лице овлашћено за заступање и представљање послодавца Јавног комуналног предузећа «Извор» Владимирци и Основна синдикална организација ЈКП «Извор» Владимирци, као репрезентативни синдикат код послодавца, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ «ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности за територију Републике Србије (у даљем тексту: Посебан колективни уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца Јавног комуналног предузећа „Извор“ Владимирци (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду и у вези са радом, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, као и друга питања од значаја за права, обавезе и одговорности запослених, синдиката, послодавца и оснивача.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених код послодавца.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора је општина Владимирци.

Запослени је лице које је, у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац, у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Извор“ Владимирци, које је основано одлуком оснивача ради обављања комуналних делатности од општег интереса:

- САКУПЉАЊЕ, ПРЕЧИШЋАВАЊЕ И ДИСТРИБУЦИЈА ВОДЕ ЗА ПИЋЕ,
које обухвата:производњу и испоруку воде, коришћењеи одржавање водоводног система.

- Уклањање отпадних вода
- Поновна употреба разврстаних материјала
- Санација, рекултивација и друге услуге у области управљања отпадом
- Изградња ценовода
- Изградња хидротехничких објеката
- Постављање водоводних, канализационих, грејних и климатизационих система
- Управљање економским субјектом
- Консултантске активности у вези са пословањем и осталим управљањем
- Инжењерске делатности и техничко саветовање
- Техничко испитивање и анализе
- Трговина на велико и мало осталим полупроизводима
- Трговина на велико отпацама и остацима
- Друмски превоз терета
- Складиштење
- Скупљање отпада који није опасан
- Третман и одлагање отпада који није опасан
- Услуге уређења и одржавања околине
- Услуге осталог чишћења зграда и опреме
- Услуге осталог чишћења
- Погребне и сродне делатности
- Изградња путева и аутопутева
- Постављање електричних инсталација

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће«Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Предузеће може да обавља и друге делатности уз сагласност оснивача.

Директор послодавца је законски заступник послодавца.

Репрезентативни синдикат код послодавца је Основна синдикална организација ЈКП „Извор“ Владимирци.

Члан 3.

Овај уговор обавезује оснивача, послодавца, синдикат и све запослене код послодавца, без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време.

Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују уговором у складу са законом.

Уговор о правима и обавезама директора, у име послодавца, закључује Надзорни одбор.

Члан 4.

Оснивач послодавцу обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних делатности, вршећи надзор над њима.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, у складу са законом и овим уговором.

Члан 5.

Колективним уговором и уговорима о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада и обавеза утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 6.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора.

II - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које испуњава законске и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Правилник доноси директор Послодавца као надлежни орган код Послодавца, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Послодавац је у обавези да Правилник достави репрезентативним синдикатима у року од седам дана од дана доношења истог.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

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

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду лице које заснива радни однос обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом живота и здравља на раду.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Уговор о раду

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду, под условима прописаним у Закону, а у складу са Колективним уговором.

Уговор о раду садржи све елементе дефинисане чланом 33. Закона. Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Послодавац у складу са годишњим програмом пословања, на који сагласност даје оснивач, и у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

Одлуку из става 2. овог члана, као и пријаву слободног посла, Послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником.

Члан 11.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља Репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклој години.

Списак из става 1. овог члана мора да садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив радног места, односно послова на које је распоређен и стручну спрему запосленог, односно степен образовања.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Приправници
Члан 12.

На послове утврђене Правилником запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема – 12 месеци
- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема – 6 месеци
- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема – 3 месеца, осим ако законом није другачије одређено.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Након обављеног приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред комисијом коју именује директор Послодавца. Комисија је састављена од три члана, од којих јенајмање један члан одговарајуће врсте и нивоа образовања као и приправник који полаже приправнички испит.

Након положеног приправничког испита приправник се распоређује на послове за које се током приправничког стажа оспособљавао, у складу са Правилником и сагласно годишњем програму пословања и посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

III - РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

Радно време

Члан 13.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Распоред радног времена

Члан 14.

Радна недеља код Послодавца траје пет радних дана, а радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље запослених утврђује Послодавац својомодлуком коју објављује на на огласним таблама. О распореду и промени радног времена Послодавац ће обавестити запослене писменим путем најмање пет дана унапред.

Изузетно, Послодавац може о распореду и промени распореда радног времена услед наступања непредвиђених околности да обавести запослене у року не краћем од 48 часова унапред.

У случају организовања рада у сменама или када то захтева организација рада, радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. У том случају, запослени може да ради 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 15.

Запослени је дужан да обавља послове у просторијама Послодавца или на другом месту према налогу Послодавца, у складу са законом, уколико то процес рада захтева.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Прерасподела радног времена

Члан 16.

Директор послодавца доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена када то захтева природа делатности, организација рада и рационалније коришћење радног времена.

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

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се часови рада дужи од просечног радног времена обрачунају и исплате као прековремени рад.

У случају доношења одлуке о прерасподели радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Послодавац је обавезан да о прерасподели радног времена обавести репрезентативне синдикате пре доношења одлуке о прерасподели радног времена.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Приправност

Члан 17.

Послодавац може својом одлуком увести пасивно дежурство запослених код куће –приправност за време дневног или недељног одмора, ради евентуалног отклањања кварова ивршења сличних интервенција или из других техничко-технолошких потреба.

На основу одлуке о увођењу приправности утврђује се распоред приправности тако да сеобезбеди равномерно укључивање запослених којима је уведена приправност.

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је даПослодавцу достави број телефона на који је доступан.

За приправност у трајању од једне седмице, које обухвата време дневног одмора (раднидани) у трајању од 5 дана и време недељног одмора (субота и недеља), запослени има право на 8сати слободно. Ако је запослени у време приправности долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад. Сати ефективног рада искључују сате приправности.

Одмори и одсуства

Члан 18.

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

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Годишњи одмор

Члан 19.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

1) по основу степена образовања и оспособљености за рад:

- за I, II и III ниво квалификације (основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од 1 године, образовање за рад у трајању од 2 године и средње образовање у трајању од 3 године) - 3 радна дана
- за IV ниво квалификације (за средње образовање у трајању од 4 године) 4 радна дана
- за V и VI ниво квалификације (специјалистичко образовање након средњег образовања, високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од 3 године и више образовање) - 5 радних дана
- за VII ниво квалификације (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 10.09.2005. год. и на основним студијама у трајању од најмање четири године по пропису који је уређивао образовање до 10.09.2005. године) - 6 радних дана

2) по основу услова рада за запослене са бенефицираним радним стажом који раде на одржавању водоводне и канализационе мреже 6 радних дана за запослене на радним местима у грађевинској служби, у електромашинској служби, у објектима за водоснабдевање, у стражарској служби, одељењу транспорта и механизације, на радним местима инкасанта, курира и остале запослене који рад обављају у сменама 5 радних дана

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

3) по основу радног искуства

- за радно искуство од 1 до 5 година рада проведених у радном односу 2 радна дана

- за радно искуство са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном

односу 3 радна дана

- за радно искуство са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу 4 радна дана

3- а радно искуство са навршених 25 до 35 година рада проведених у радном односу 5 радних дана

- за радно искуство преко 35 година рада проведених у радном односу 6 радних дана

4) по основу утврђене инвалидности 3 радна дана

5) по основу доприноса на раду на предлог руководиоца остварене изузетне резултате 2 радна дана

6) по основу бриге о деци и члановима уже породице родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година живота 3 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 6 радних дана.

Под чланом уже породице у смислу претходног става, тачка 6), алинеја два овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Уколико се истовремено стекну услови за увећање годишњег одмора у смислу става 2. овог члана по више основа, дужина годишњег одмора може износити највише 35 радних дана, осим за запослене који раде на пословима са бенефицираним радним стажом, запослене (мушкарац) са 35 година радног стажа или навршених 60 година живота и запослене (жена) санавршених 30 година радног стажа или 55 година живота, којима годишњи одмор може износити дуже од 35 радних дана.

Члан 20.

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да првидео у трајању од најмање две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени и Послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор увише делова.

Члан 21.

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 19. Колективног уговора, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години. Послодавац запосленом доставља решење о годишњем одмору најкасније 15 дана предана одређеног за отпочињање годишњег одмора у писаној форми.

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.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Измена времена коришћења годишњег одмора у смислу става 4. овог члана не може се извршити према запосленом који је планирао путовање ради коришћења годишњег одмора, односно унапред уплатио или резервисао аранжман или за термин из решења о коришћењу годишњег одмора има неодложне обавезе личне природе, о чему је запослени дужан да се изјасни писаним путем.

На писани захтев запосленог Послодавац ће решење о коришћењу годишњег одмора доставити запосленом у електронској форми.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 22.

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 неискоришћеног годишњег одмора.

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

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Одмори у току рада

Члан 23.

Запослени који ради пуно радно време у трајању од 8 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради у прерасподели радног времена, по одлуци Послодавца, има правна најмање 11 сати одмора између рада у сменама.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 сата непрекидно и поправилу се користи недељом.

Ако запослени ради на дан свог недељног одмора Послодавац је у обавези да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа у току наредне недеље.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 24.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака 5 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 породице5 радних дана
- 5) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга 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 запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи
.....5 радних дана
- 7) селидбе породичног домаћинства:
 - а) на подручју истог насељеног места 2 радна дана
 - б) ван подручја места становања 3 радна дана
- 8) полагања стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 1 до 6 радних дана
- 9) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом5 радних дана
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности
..... 7 радних дана
- 11) учествовање на спортским и радно-производним такмичењима
.....5 радних дана
- 12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 3 узастопна дана

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

13) празновања крсне славе (за православце) 1 радни дан.

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

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство из става 1. овог члана засроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство се може одобрити и у другим случајевима за које Послодавац оцени дасу оправдани, у интересу Послодавца или у друштвеном интересу, и да се при том не ремети процес рада и организација посла.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2), 4), 5), 10) и 12) укупан број радних дана којима се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана, под условом да је поднео писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Неплаћено одсуство

Члан 25.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство на његов Образложенизахтев, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца, у следећим случајевима:

- 1) посете брачном другу на раду у иностранству15 радних дана
- 2) обављања приватних (личних) послова3 радна дана
- 3) смрти сродника 2 радна дана
- 4) лечења у иностранству до 6 месеци
- 5) у другим случајевима, по одобрењу Послодавца до 6 месеци

IV - БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 26.

Колективним уговором, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и ОдговорностиПослодавца и запослених у вези безбедности и здравља на раду.

Члан 27.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедностии здрављу на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 28.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменскикористи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личнузаштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће«Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за радостави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 29.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнадузараде.

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Члан 30.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедности здравље на раду и Послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другојпојави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 31.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведенепрописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је распоређен, све док се темере не обезбеде;
- 2) ако му Послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарскомпрегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту саповећаним ризиком;
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризикаи мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је Послодавацраспоредио;

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће«Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

4) ноћу, ако би према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здрављена раду.

Члан 32.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стојена располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује Послодавцу, нити чини повреду радне обавезе, има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Послови са повећаним ризиком

Члан 33.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 34.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 35.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 36.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног бољења, у складу са Актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са посебним општим актом.

Члан 37.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 38.

Запослени код Послодавца имају право да изаберу представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представници запослених за безбедност и здравље на раду бирају се и именују од стране репрезентативних синдиката и од стране Послодавца тако да већински репрезентативни синдикат именује два представника, мањински синдикат једног представника и два представника именује Послодавац.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 39.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здрављена раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код Послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној формиса образложењем, именима и презименима, ЈМБГ и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност издравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходногпредставника.

Члан 40.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на радуинформише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност издравље на раду.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 41.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези сарадом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са Колективним уговором.

Члан 42.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, акоји се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице Послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтева.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 43.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) овлашћено лице Послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативних синдиката.

Члан 44.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код Послодавца дужно је да одмах, безодлагања, предузме мере и активности уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести овлашћено лице Послодавца.

Члан 45.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код Послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима код Послодавца у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама Послодавца о активностима које предузима.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 46.

Послодавац је дужан да председнику Одбора за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од пет часова рада месечно с правом на накнаду зараде која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 47.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информисе о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље

Члан 48.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) образује се заједничком одлуком директора Послодавца и органа репрезентативних синдиката.

Одбор има 5 чланова који су именовани у складу са чланом 38. Колективног уговора.

Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и Послодавац и репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року од 15 дана од дана покретања иницијативе, образује Одбор и почне да ради. Председник Одбора бира се на првој седници Одбора већином гласова од укупног броја чланова.

Одбор доноси Пословник о раду којим ближе уређује начин свог рада.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 49.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене идопуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 50.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку.

Члан 51.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да Послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 52.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси Послодавац.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Осигурање запослених

Члан 54.

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

Висину премије осигурања утврђује директор Послодавца уз прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 55.

У циљу превенције радне инвалидности Послодавац је дужан да издваја средства у складу са програмом пословања у висини од 0,1% масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању културних и спортских такмичења Послодавац је дужан да месечно уплаћује средства на посебан рачун репрезентативних синдиката код Послодавца у висини од 0,05% од укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 56.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

V- ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Зарада

Члан 57.

Зарада се утврђује, обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде у програму пословања за одговарајућу годину, на који сагласност даје оснивач.

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 58.

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

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

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Основна зарада

Члан 59.

Основна зарада утврђује се за послове који су дефинисани Правилником као производ:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец и временаведеног на раду, сагласноусвојеном програму пословања.

Коефицијент, као елемент за утврђивање основне зараде, одређује се у зависности од стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима, посебних знања и вештина, услова рада, сложености послова и степена одговорности.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

ВРСТЕ, ОБИМ ПОСЛОВА И УСЛОВИ ЗА ЊИХОВО ОБАВЉАЊЕ

**Назив радног места, услови за обављање послова радног места, шифра
занимања и коефицијент**

Р. бр.	Назив радног места	Посебни услови за обављање посла	Шифра занимања	Коефицијент
1.	ДИРЕКТОР У ЈАВНЕ СЛУЖБЕ/ОРГАНЗАЦИЈЕ У ЈАВНОМ СЕКТОРУ	Сагласно Статуту ЈКП «Извор» Владимирци	1120.01	6,70 – 7,70
2.	ТЕХНИЧКИ ДИРЕКТОР	Високо образовање из научне односно стручне области у оквиру образовно-научних поља техничко-технолошких наука на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године или специјалистичким студијама на факултету, положен стручни испит, одговарајућа лиценца Инжењерске коморе, најмање 5 година радног искуства у струци	1120.09	4,70- 5,70

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

1. СЕКТОР ВОДОВОД, КАНАЛИЗАЦИЈА И КОМУНАЛНА ХИГИЈЕНА

1. Служба водовод и канализација

Р. бр.	Назив радног места	Посебни услови за обављање посла	Шифра занимања	Коефицијент
1.	НАДЗОРНИК ИНСТАЛАТЕРСКИХ И ГРАЂЕВИНСКИХ РАДОВА	III или IV степен занимање водоинсталатер, поседовање возачке дозволе «Б» категорије, радно искуство 3 године у струци	3123.02	2,90 – 3,90
2.	ВОДОИНСТАЛАТЕР	III или IV степен занимање водоинсталатер, поседовање возачке дозволе «Б» категорије, радно искуство 3 године у струци	7126.01	2,70 – 3,70
3.	ЕЛЕКТРОИНСТАЛАТЕР	III степен занимање електроинсталатер, поседовање возачке дозволе „Б“ категорије	7411.03	2,70 – 3,70
4.	ПОМОЋНИК ВОДОИНСТАЛАТЕРА	I степен или III степен занимање водоинсталатер	7126.08	2,20 – 3,20

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

2. Служба комунална хигијена

Р. бр	Назив радног места	Посебни услови за обављање посла	Шифра занимања	Коефицијент
1.	ВОЗАЧ КОМУНАЛНИХ ВОЗИЛА	I, II, IIIIV степен свих занимања, поседовање возачке дозволе «Ц» категорије	8332.07	3,00 – 4,00
2.	ЧУВАР НА ДЕПОНИЈИ	Завршена основна школа и противпожарни курс	5414.05	2,20 – 3,20
3.	КОМУНАЛНИ РАДНИК НА ОДНОШЕЊУ СМЕЋА	I степен, завршена основна школа и способност за обављање физичких комуналних послова	961101	2,20 – 3,20

2. СЕКТОР ЗА ИЗГРАДЊУ И ОДРЖАВАЊЕ ПУТЕВА

Р. БР	Назив радног места	Посебни услови за обављање посла	Шифра занимања	Коефицијент
1.	НАДЗОРНИК ЗА ГРАЂЕВИНСКУ МЕХАНИЗАЦИЈУ	III, IV или V степен свих занимања, поседовање возачке дозволе «Б» и «Ц» категорије	3123.01	3,10 – 4,10
2.	ВОЗАЧ КАМИОНА	III или IV било ког занимања, поседовање возачке дозволе «Ц» категорије	8332.04	3,10 – 4,10
3.	РУКОВАЛАЦ ГРАЂЕВИНСКОМ МЕХАНИЗАЦИЈОМ	III или IV степен стручне спреме свих смерова, поседовање возачке дозволе «Б» и «Ц» категорије	8342.05	3,10 – 4,10

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

3. СЕКТОР ЗА ЗАЈЕДНИЧКЕ ПОСЛОВЕ

1. Служба општих и правних послова

Р. бр	Назив радног места	Посебни услови за обављање посла	Шифра занимања	Коефицијент
1.	СЕКРЕТАР ЈАВНЕ СЛУЖБЕ /ОРГАНИЗАЦИЈЕ УЈАВНОМ СЕКТОРУ	Високо образовање из научне односно стручне области правне науке на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године или специјалистичким студијама на факултету, најмање 3 године радног искуства у струци	1219.17	4,70- - 5,70
2.	СЛУЖБЕНИК ЗА ЈАВНЕ НАБАВКЕ	Високо образовање из свих научних односно стручних области на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године или специјалистичким студијама на факултету, са положеним испитом за службеника за јавне набавке	1324.07	3,40 – 4,40

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

2. Служба књиговодства и финансија

Р. бр	Назив радног места	Посебни услови за обављање посла	Шифра занимања	Коефицијент
1.	РУКОВОДИЛАЦ ЗА УПРАВЉАЊЕ ФИНАНСИЈАМА	Високо образовање из научне односно стручне области економских наука на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године или специјалистичким студијама на факултету, најмање 3 године радног искуства у стр.	1211.02	4,40 – 5,40
2.	РЕФЕРЕНТ ПОТРАЖИВАЊА и ЛИЦЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ ОТПАДОМ	Високо образовање из научне односно стручне области економских наука на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године или специјалистичким студијама на факултету, најмање 3 године радног искуства у стр.	3315.07	3,00 – 4,00
3.	ОБРАЧУНСКИ РЕФЕРЕНТ	IV степен свих смерова или VI/j степен, свих смерова	3313.09	2,50 – 3,50
5.	ФИНАНСИЈСКИ РЕФЕРЕНТ	IV степен или VII степен економског смера	3311.06	3,60 – 4,60
7.	МАГАЦИОНЕР и КООРДИНАТОР ПИЈАЦА	IV степен економског смера	4321.03	2,70 – 3,70
8.	БЛАГАЈНИК	IV степен свих смерова	4211.02	2,20 – 3,20
9.	ИНКАСАНТ	III степен свих смерова или IV степен свих смерова, поседовање возачке дозволе «Б» категорије	4214.01	2,20 – 3,20
9.	ЧИСТАЧ ПРОСТОРИЈА	Завршена основна школа	9112.03	2,20 – 3,20

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Зарада по основу радног учинка

Члан 60.

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

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

Члан 61.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити занајмање 5% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује се на образложен предлогу руководиоца запосленог.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Увећана зарада

Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној Колективним уговором и уговором о раду, и у складу са Програмом пословања, и то:

- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован приутврђивању основне зараде - 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радномодносу (минули рад) - 0,5% од основице;
- рад у сменама - за 5% од основице
- рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице
- прековремени рад – 26% од основице
- рад недељом – 10% од основице и
- стимулације за посебан допринос радника – најмање 5%.

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

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у овом члану, проценатувећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Накнада зараде

Члан 63.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуства са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни дани, коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државних органа, присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовања седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог, стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешћа на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва и у другим случајевима плаћеног одсуства који нису посебно уређени Колективним уговором или уговором о раду.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% основа за накнаду зараде случају да привремено одсуствује 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 његових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Остваривање права на накнаду зараде у смислу става 2. овог члана обезбеђује се наследећи начин:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада накнаду зараде исплаћује у целини ЈКП „Извор“ Владимирци из својих средстава
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада накнада зараде се исплаћује тако што се из средстава обавезног здравственог осигурања исплаћује законом прописани износ накнаде зараде, а разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде исплаћује ЈКП „Извор“ Владимирци из својих средстава.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Одсуство са рада из става 2. 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 64.

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

- 1) у висини 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем јенаступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем јенаступила 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 професио-налном болешћу, ако Законом није друкчије одређено;
- 3) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем јенаступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована малигним обољењем или обољењем од ретких болести.

Послодавац обезбеђује исплату накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад из својих средстава и када се та накнада обезбеђује из средстава обавезног здравственог осигурања, с тим да је филијала РФЗО дужна да исплаћене износ накнади Послодавцу у складу са одредбама Закона о здравственом осигурању.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 радних дана у календарској години.

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату зараде

Члан 67.

Зарада се исплаћује у једном делу и то: најкасније до последњег радног дана у месецу за претходни месец.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад и са рада

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада увисини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски) кодпревозника који је најповољнији за Послодавца и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог, а према адреси пребивалишта из личне карте.

Уколико запослени не станује на адреси из личне карте, дужан је да Послодавцу поднесеписану изјаву о адреси становања.

Уколико није организован јавни превоз на релацији од места становања запосленог доместа рада, или ред вожње није усклађен са радним временом запосленог, Послодавацобезбеђује накнаду трошкова превоза запосленом према критеријумима на основу којихпревозник који је најповољнији за Послодавца утврђује цену превоза на сличној релацији. Ако послодавац обезбеди запосленом сопствени превоз, запослени нема право на накнадутрошкова превоза.

Право на накнаду из става 1. до 3. овог члана запослени остварују исплатом у готовини до5-ог у месецу за претходни месец или куповином месечне претплатне карте, у свему премаопштем акту Послодавца којим је уређен начин и поступак остваривања права на ову накнаду.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Накнада за исхрану у току рада

Члан 69.

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

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада износи 10% од просечне зараде у Р. Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за статистику запретходну годину, а најмање 250 динара дневно са припадајућим порезима и доприносима, почев од исплате у 2026. години.

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

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 70.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у месечном износу у висини $1/12$ од 75% просечно исплаћене зараде (са припадајућим порезима и доприносима) позапосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

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

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Службено путовање у земљи

Члан 71.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи, на основу налога заслужбено путовање, у висини одређеној одлуком Послодавца, до висине неопорезивог износа.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог и које траје дуже од 8 часова.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању.

Члан 72.

За службено путовање запослени има право на накнаду трошкова смештаја код лицарегистрованог за пружање услуга смештаја путницима и туристима, према приложеном рачуну ина накнаду превоза на службеном путовању, према приложеним рачунима превозника у јавном саобраћају.

Запослени има право на аконтацију за службено путовање у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 73.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања примљену аконтацију оправда, до када је дужан да поднесе извештај са пута и обрачун путног налога.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Службено путовање у иностранство

Члан 74.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница до износа прописаног од стране надлежног државног органа.

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

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини износа две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, уколико је то повољније за запосленог.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Солидарна помоћ и поклон

Члан 76.

Запослени има право на солидарну помоћ:

1) за случај болести, ако на основу медицинске документације, издате од странереферентне здравствене установе, односно лекарске комисије или од изабраног лекара и лекараодговарајуће специјалности, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произлази да се ради оболасти која изискује веће трошкове лечења (оперативни захвати, лекови и др.) или већетрошкове санирања, односно одржавања здравственог стања и радне способности;

2) за случај инвалидности, ако инвалидност која је утврђена од стране надлежног органарешењем о инвалидности захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности;

3) за случај уништења или оштећења објекта за становање запосленог, уследелементарних и других ванредних догађаја, ако је чињенично стање настанка и узрока уништењаили оштећења објекта за становање запосленог утврђено и процена висине штете извршена од стране надлежног органа.

Исплата солидарне помоћи тачке 1. и 2. овог члана може се вршити у готовом или уплатомна текући рачун болнице, здравственог центра, стационару и др. по приложеном фискалномрачуну, односно предрачуну и здравственој документацији.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Запослени који је остварио солидарну помоћ за случај болести непосредном исплатом новчаног износа дужан је да послодавцу достави доказе да је исплаћена средства искористио у сврху у коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе, оверена изјава и др.).

Право из тачке 1. овог члана се може остварити на основу приложене медицинске документације, мишљења надлежних здравствених органа, само ако се трошкови лечења не могу наградити на основу обавезног здравственог осигурања.

Послодавац је у обавези да, зависно од својих финансијских могућности, планира и обезбеди исплату једнократне новчане помоћи запосленом који болује од малигне болести или одретке болести, у износу од 100.000,00 динара.

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса, почев од исплате за 2026. годину.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 77.

Послодавац је у обавези да, зависно од својих финансијских могућности, обезбеди:

1. један поклон за Нову годину и Божић деци запосленог, старости до 15 година, увредности до висине неопорезивог износа у складу са законом и

2. пригодан поклон запосленим женама за 8. март – Дан жена.

На предлог репрезентативног синдиката директор доноси одлуку о обезбеђењу поклона увисини коју утврде репрезентативни синдикати и Послодавац.

Јубиларна награда

Члан 78.

Запослени има право на јубиларну награду за године непрекидног рада код Послодавца и то:

- за 10 година рада - у висини једне просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за пословестатистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;

- за 20 година рада - у висини једне и по просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;

- за 30 година рада - у висини две просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за пословестатистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде;

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

- за 40 година рада - у висини две и по просечне нето зараде исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде

Јубиларна награда се исплаћује запосленима по истеку месеца у којем је запослени остварио јубиларне године непрекидног рада у смислу ставу 1. овог члана.

За запослене, којима је по одредбама раније важећег колективног уговора Послодавац исплатио награду за јубиларне године рада остварене у радном односу код било ког Послодавца,

године непрекидног рада у смислу става 1. овог члана су године рада остварене након исплате за јубиларне године рада по одредбама раније важећег колективног уговора.

Запосленом коме буде мировао радни однос по основу коришћења неплаћеног одсуства услучајевима предвиђеним законом и чланом 25. Колективног уговора и који настави са радом код Послодавца након истека неплаћеног одсуства без прекида радног односа, јубиларне године рада рачунаће се као збир оствареног периода непрекидног рада код Послодавца пре коришћења неплаћеног одсуства и након наставка рада код Послодавца до остварења утврђених година непрекидног рада за јубиларну награду и у складу са одредбом става 3. овог члана.

О исплати јубиларне награде одлуку доноси директор Послодавца.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Помоћ у случају смрти

Члан 79.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга (погребна опрема) према приложеном рачуну, до неопорезивог износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог, старатељи и усвојоци.

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника

Члан 80.

Послодавац може запосленима да одобри зајам за набавку: огрева, зимнице и уџбеника највише до износа просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Висина зајма који се одобрава одређује се у зависности од способности запосленог да врати одобрени зајам, као и финансијске могућности Послодавца за одобравање зајма.

Одлуку о одобравању зајма доноси директор Послодавца.

Запослени су дужни да зајам из става 1. овог члана врате у року од 6 месеци, устаном из зараде преко платног списка, с тим да отплата зајма почне по истеку рока од два месеца рачунајући од месеца у којем је зајам исплаћен.

У случају нередовне исплате зараде, рок отплате зајма се може продужити највише за 3 месеца.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Минимална зарада

Члан 81.

Послодавац доноси одлуку о исплати минималне зараде за стандардни учинак и времеprovedено на раду ако:

- постоје поремећаји у пословању,
- због тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има недостатак посла и
- ако је очигледно да Послодавац не може да одржи зараде на уговореном нивоу.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Одлука о исплати минималне зараде се односи на све запослене код Послодавца.

Члан 82.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата зараде или накнаде зараде није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

VI - ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 83.

Запослени не може да ради послове из делатности Послодавца у своје име и за свој рачунили у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији Републике Србије, безсагласности Послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да надокнади штету Послодавцу.

VII - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

У складу са законом и Колективним уговором, запослени је одговоран за штету коју на радуили у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорностзапосленог, утврђује Послодавац на основу предлога комисије, коју формира Послодавац.

Члан 85.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивањеодговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личногсазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штетупроузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запосленипроузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорностизапосленог за штету.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 86.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Члан 87.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 88.

На основу предлога комисије, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 89.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у којем је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу онакнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, онакнади штете одлучује надлежни суд.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 90.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, Послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 91.

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

Ако се запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право данакнаду штете захтева пред надлежним судом.

VIII - УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 92.

Запослени може да се привремено удаљи са рада ако је намерно учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности и ако је угрозио производни процес.

Удаљење може да траје најдуже три месеца.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу овог члана, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

IX - УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 93.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца наодговарајући посао, уз своју сагласност, ако је дошло до привременог прекида или смањењаобима рада код Послодавца, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да будепривремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози зањегово упућивање.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређеновреме.

Послови на које се запослени упућује морају одговарати врсти и степену стручне спремекоји су утврђени уговором о раду код Послодавца. Уговором о раду код другог послодавца не могу се уговорити мања права од оних која је запослени имао код свог Послодавца.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да севрати на рад код Послодавца.

X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказ од стране запосленог

Члан 94.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запосленинавео као дан престанка радног односа (отказни рок).

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Отказ од стране послодавца

Члан 95.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, Колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону, и за следеће случајеве:

1. 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;
2. онемогућавање репрезентативног синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у Закону, и то:

- 1) ако се крајње немарно односи према средствима рада, документацији Послодавца, роби
- 2) ако неоправдано изостане са посла три радна дана у месецу или пет радних дана у току календарске године;
- 3) ако својим понашањем омета друге запослене да раде;
- 4) ако не поштује радну дисциплину утврђену Правилником о радној дисциплини и понашању запослених на раду, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Правилник о радној дисциплини и понашању запослених на раду доноси директор Послодавца, на основу предлога који припрема посебна комисија у чији састав се именују као чланови и представници репрезентативних синдиката код Послодавца. Овим правилником ближе се уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 96.

Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алко теста који се врши код Послодавца.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену Правиликом о радној дисциплини и понашању запослених на раду, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у Дом здравља Владимирци.

Запослени је дужан да се без одлагања одазове захтеву Послодавца из става 2. овог члана и да достави доказ Послодавцу о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Послодавца, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом и Колективним уговором.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 97.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у писаној форми, који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже у смислу става 2. овог члана, доставља се директору, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно за утврђивање резултата рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање истистепен стручне спреме, односно образовања као запослени чије се способности утврђују, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању о знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да да мишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог. Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог, у наредна три месеца прати рад запосленог, доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору и репрезентативном синдикату.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, или уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада на којима запослени може бити распоређен, сагласно извештају, односно оцени комисије Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 98.

Запослени коме је Послодавац отказао уговор о раду има право да остане на раду(отказни рок) још :

- 8 дана - ако има до 10 година стажа осигурања,
- 15 дана - ако има до 20 година стажа осигурања,
- 30 дана - ако има 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, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини његове основне зараде увећане за минули рад.

Послодавац је дужан да запосленом коме је престао радни по основу отказа уговора о раду од стране Послодавца исплати зараду и друга примања са даном престанка радног односа.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 99.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, да 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;
- 2) 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;
- 3) опомену са најавом отказа, при чему се запосленом указује да ће му се отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 100.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног бољења;
- 2) коришћење породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства сарада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење 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) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду;
- 6) ако запослени болује од тешке или неизлечиве болести, која се утврђује на основу медицинске документације издате од стране референтне здравствене установе.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

ХІ - ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 101.

Ако настане спор између Послодаваца и запосленог, Послодавац и запослени могу даспорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

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

Члан 102.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао заповреду права, запослени или представник репрезентативног синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

XII - УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 103.

Запослени имају право да, без претходног одобрења Послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикалноорганизовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада исоцијално-економског положаја.

Члан 104.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањенаактом Послодавца.

Члан 105.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 106.

Послодавац је дужан:

- 1) да представнику репрезентативног синдиката обезбеди код Послодавца присуствовањеседницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски исоцијални положај запослених;
- 2) да размотра мишљења и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлука одзначаја за економски и социјални положај запослених, с тим да репрезентативни синдикати имајуправо на повратне информације о својим датим мишљењима и предлозима.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 107.

Послодавац има обавезу да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из својенадлежности, која су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњем финансијском извештају.

Послодавац је дужан да, на захтев репрезентативног синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања Послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и поорганизационим јединицама;
- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју раднујединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) другим питањима, у складу са Колективним уговором.

Члан 108.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима омогући приступ свим информацијама код Послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, узпоштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави сва акта која се односе на рад и организацију рада код Послодавца и на положај запослених (статут Послодавца, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт онормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 109.

Послодавац ће члановима репрезентативног синдиката омогућити одсуствовање са радаради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са Колективним уговором.

Члан 110.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, у складу са могућностима, безнакнаде трошкова обезбеди:

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града–општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;
- 6) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

Члан 111.

Споразумом Послодавца и репрезентативних синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Председник, односно главни повереник репрезентативног синдиката код Послодавца има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикатна том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 112.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге послове, 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 (председник репрезентативне синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у Надзорном одбору Послодавца, члан органа репрезентативног синдиката код Послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

XIII - УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 113.

Представника запослених у Надзорном одбору Послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешћерепрезентативних синдиката.

Члан 114.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама Послодавца као и у припреми и изради програма пословања и дајумишљења и предлоге Послодавцу.

Члан 115.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену Колективног уговора код Послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима Послодавца.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

XIV - ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 116.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом и Колективним уговором.

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процеса рада за Послодавца, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

Члан 117.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и Колективним уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закона о штрајку, одржавањем минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавањем међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

XV - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом претала потреба, примени критеријуме утврђене Посебним колективним уговором, као и критеријуме које утврде Послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм):

- ако 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;
- ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана.

Члан 119.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

Члан 120.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог, запосленом исплати отпремнину за сваку годину рада у радном односу код Послодавца у висини збира једне половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца.

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

XVI - ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 121.

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење својих органа синдиката.

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

Члан 122.

Колективни уговор се закључује на период од три године. Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом. Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

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

У случају отказа, Колективни уговор се примењује три месеца од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ

XVII - РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 123.

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

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

**Колективни уговор
за Јавно комунално предузеће «Извор» Владимирци**

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
«ИЗВОР» ВЛАДИМИРЦИ**

XVIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 124.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник Оснивача, овлашћени представници репрезентативних синдиката и директор Послодавца.

Члан 125.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Послодавца.

За Оснивача
Председник општине Владимирци

Др Горан Зарић

за послодавца
директор

дипл. инж. грађ. Небојша Радовић

За Синдикат
Основна синдикална организација
ЈКП «Извор» Владимирци
председник

Томислав Лазаревић

Колективни уговор је истакнут на огласној табли дана 21. 05. 2026. године.

Потпис и печат

Колективни уговор је на снази од 29. 05. 2026. године.

Потпис и печат