



На основу члана 246 став 1 Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 113/2017), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, Посебног колективног уговора за јавна комунална предузећа чији је оснивач градска општина Обреновац, Оснивач, Синдикат ЈКП "Комуналац", Синдикална организација запослених у ЈКП „Обреновац“ и в.д. директор ЈКП „ОБРЕНОВАЦ“, закључују у Обреновцу 21.11.2025. године

Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа "ОБРЕНОВАЦ"

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа чији је оснивач ГО Обреновац, уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, престанак потребе за радом запослених, накнада штете; измена уговора о раду, престанак радног односа, заштита права запослених, начин решавања спорова, учешће у управљању, услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

Уговор се закључује између Оснивача, Послодавца, Синдиката „ЈКП Комуналац“ и Синдикалне организације запослених у ЈКП „Обреновац“.

Члан 2.

Оснивачем се, у смислу овог Уговора, сматра Скупштина градске општине Обреновац.

Запосленим, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са Законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће "Обреновац" (у даљем тексту: послодавац), кога заступа Директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација запослених код послодавца у коју је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се уговором у складу са законом.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује послодавцу 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 и стамбених делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде, утврђене законом, увећане за 20%.

II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду (основна зарада са учинком);
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварује код послодавца.

Члан 6.

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

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запосленог, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду. **Цена рада** у моменту закључења колективног уговора износи 26.163,00 динара. **Цена рада се може мењати, по доношењу одлуке НО и добијању сагласности од Скупштине ГО.**

Просечна зарада код послодавца не може бити мања од просечне зараде у Граду Београду у претходном месецу у односу на месец у којем се исплаћује.

Вредност радног часа запосленог са најнижим коефицијентом ни у ком случају не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених код послодавца, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину и Изменом програма пословања предузећа на који сагласност да Скупштина градске општине као оснивач.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеном у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад, рад на државни празник и рад недељом, до 5% на годишњем нивоу.

Месечна бруто маса зарада из става 1 и 2 овог члана, се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 9.

Вредност посла - коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада, радног искуства, стручних испита и стручне спреме која је услов за обављање одговарајућег посла.

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се овим општим актом у складу са датом табелом.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се у распону од 1 до 5 и разврстава се по следећим групама:

	Опис и типични послови	Коефиц.
I	Хигијеничар бањског купатила, Хигијеничар на гробљу, Хигијеничар на пијаци, Хигијеничар у служби општих послова, Радник на подизачу, Радник на одржавању зелених површина I, Радник на одржавању зелених површина II, Перач-чистач, Перач-чистач на пијаци, Чистач, Чистач на пијаци, Радник на одржавању и уређењу гробаља, Радник на одржавању пијаци, Радник у кафе кухињи, Износач смећа II, Помоћни радник, Помоћни радник у сл. изн. осталог отпада, Помоћни радник у бањи, Руковалац котловског постројења, Радник на сортирању отпада, Радник на одржавању гробаља и сахрањивању II, Предрадник на пијаци, Радник на фотокопир апарату, Перач и подмазивач возила, Портир, Послужилац специјалног возила,	1.80-2.50
II	Радник на одржавању гробаља и сахрањивању I, Износач смећа I, Вагар, Возач теренског возила у служби изношења осталог отпада, Возач теренског возила, Возач мале чистилице, Возач у служби општих послова, Предрадник у зеленилу, Капелан, Водоинсталатер, Столар, Руковалац рецикл. пресе, Руковалац пољ. машина у зеленилу I, Руковалац пољ. машина у зеленилу II, Руковалац средствима унутрашњег транспорта, Возач комуналног возила I, Возач комуналног возила II, Возач специјалног возила, Возач булдозера и компактора, Возач погребног возила, Техничар за одржавање објеката система у бањи, Техничар за одржавање објеката система у бањи II, Грађевински техничар, Техничар на гробљу, Техничар у служби изношења осталог отпада, Техничар у зеленилу, Продавац погребне опреме, Административни радник на гробљу, Административни радник на централној градској пијаци, Административни радник малих пијаца, Административни радник на пијаци, Реф. за промоцију туризма, Инкасант, Инкасант на ЦГП, Инкасант на МП, Инкасант паркинг сервиса, Аутодијагностичар, Аутомеханичар, Аутоелектричар, Лимар-изолатер, Бравар I, Бравар II Зидар I, Зидар II, Електричар, Архивар-дистрибутер поште, Технички сарадник за ЦАОП, Референт општих послова I, Референт општих послова II, Благајник главне благајне, Благајник помоћне благајне, Благајник бање, Благајник паркинг сервиса, Књиговођа основних средстава, Референт мат. књиговодства, Референт наплате, Референт наплате II, Виши референт, Контролор обухвата I, Контролор обухвата II, Контролор паркинг сервиса, Референт за рекламације, Контролор извршења наплате паркирања, Контролор извршења техничких послова, Службеник обезбеђења, Магационер, Радник на депоу,	2.50-3.20
III	Пословођа у служби изношења кућног отпада, Пословођа у служби изношења осталог отпада, Пословођа у служби депоновања, Пословођа у служби сепарације, Пословођа службе одржавања јзп у граду, Пословођа службе одржавања јзп ван града, Пословођа службе одржавања кх, Пословођа на заказивању сахрана, Пословођа на одржавању и сахрањивању на градским гробљима, Пословођа на одржавању и сахрањивању на сеоским гробљима, Пословођа службе централне градске пијаци, Пословођа службе малих пијаца, Пословођа у сл. одржавања механизације, Пословођа у служби обј. система, Пословођа бање, Пословођа магацина, Контролор извршења, Контролор извршења на малој пијаци, Контролор извршења на рекламацијама, Контролор извршења на гробљу, Помоћни реф. обрачуна зарада, Пословни секретар, Сарадник за персоналне послове I, Сарадник за персоналне послове II, Сарадник у комерцијали и набавци I, Сарадник у комерцијали и набавци II, Виши реф. контроле обухвата, Сарадник за електро одржавање, Сарадник за машинско одржавање, Сарадник за грађевинско одржавање, Референт за контрирање и билансирање, Самостални реф. излазних фактура, Сарадник за електронску писарницу,	3.20-3.70
IV	Шеф службе изношења кућног отпада, Шеф службе изношења осталог отпада, Шеф службе депоновања, Шеф службе сепарације, Шеф службе одржавања јзп у граду, Шеф службе одржавања јзп ван града, Шеф службе одржавања кх, Шеф службе гробља, Шеф	3.70-4.50

	службе ЦГП, Шеф службе МП, Шеф службе одржавања механизације, Шеф службе одржавања објекта система, Шеф бањског комплекса, Шеф службе обезбеђења, Шеф службе финансија, Шеф службе књиговодства, Шеф службе наплате, Виши референт наплате, Виши референт наплате I, Виши референт наплате II, Администратор ЦАОП, Главни реф. обрачуна зарада, Службеник за јавне набавке I, Службеник за јавне набавке II, Сарадник у служби јн, Стручни сарадник у служби кин, Референт безбедности и зпп, Референт БЗНР, Самостални стр. реф. финансијских послова, Самостални стр. реф. за књиговодствене послове, Самостални стр. реф. добављача, Сарадник за административне послове,	
V	Саветник за медије, Саветник за корпор.пословање, Правник, Стручни сарадник за планирање јавних површина, Стручни сарадник за управљање неопасним отпадом, Стручни сарадник за планирање и развој, Стручни сарадник за персоналне и опште послове, Стручни сарадник за пејзажну архитектуру, Стручни сарадник за заштиту животне средине, Стручни сарадник за грађевинске послове, Самостални стручни сарадник за фин-књиг. послове, Администратор обраде података, Администратор апликативне подршке, Администратор инф.система паркинг сервиса,	4.50-5.00
VI	Саветник за БЗНР, Руководилац сектора, Руководилац сектора за менаџ. и развој, Руководилац сектора изношења отпада, Руководилац сектора депоновања и сепарације, Руководилац сектора гробља и пијаце, Руководилац сектора гробље, Руководилац сектора пијаце, Руководилац сектора одржавања, Руководилац сектора Бања, Руководилац сектора заштите и обезбеђења, Руководилац ФКП, Руководилац сектора за ИКТ, Руководилац сектора ОПП, Руководилац сектора ЈЗП и КХ,	5.00-6.00
VII	Интерни ревизор, Помоћник директора, Помоћник директора за финан. послове, Помоћник директора за оперативне послове, Помоћник директора за паркинг сервис, Менаџер за развој, комерцијалу и набавку, Менаџер-координатор, Менаџер квалитета, Менаџер за људске ресурсе, Менаџер за план и анализу, Менаџер за техничка питања	6.00-7.00
VIII	Извршни директор	7.00–8.00
IX	Директор	8.00-9.00

Члан 10.

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

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати по основу оствареног радног учинка већег од стандардног највише за 10%.

Радни учинак запосленог из става 2. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Основна зарада запосленог може се умањити до 20%, на основу недовољног квалитета и обима обављеног посла, односно повреде радне обавезе или радне дисциплине, на образложени предлог руководиоца запосленог и уз изјаву запосленог, у складу са Законом о раду и овим уговором.

Члан 11.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 9. овог уговора.

Послодавац и репрезентативни синдикати овим уговором утврђују и разрађују послове по групама послова и утврђују коефицијент за сваки посао посебно, у складу са чланом 9. овог уговора.

Члан 12.

Послодавац се обавезује да заједно са оснивачем обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 13.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад у шихти (двострано радно време);
- 5) рад недељом
- 6) прековремени рад;
- 7) додатак на зараду - минули рад.

Члан 14.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни - 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 2% од основице;
- за рад у шихти - 10% од основице; (двострани дневни рад);
- за рад недељом, осим сменског рада – 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, шихти и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 15.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

3. Накнада зараде

Члан 16.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама Скупштине градске општине Обреновац и других органа и тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 92 овог уговора;
- привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести КОВИД-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 контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

- за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
- 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. алинеје 11. 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 17.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Запосленом који је одсутан са посла због привремене спречености за рад дуже од 30 дана, када накнаду зараде добија од РФЗО, а коме је неопходна хирушка интервенција, болничко или дуже амбулантно лечење, послодавац ће исплатити разлику између накнаде која му припада од РФЗО и износ зараде коју би запослени остварио за редован рад у том периоду.

Послодавац се обавезује да запосленима исплати накнаду боловања преко 30 дана пре него што РФЗО изврши рефундацију финансијских средстава, а након провере комплетне документације која је неопходна за рефундацију финансијских средстава од стране РФЗО.

4. Накнада трошкова

Члан 18.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду и то:

- **накнаду трошкова превоза** за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- **дневницу за службено путовање у земљи** у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Граду Београду према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- **дневницу за службено путовање у иностранство** најмање у висини утврђеној у Уредби о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника;
- **трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену** (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Граду Београду по дану, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- **трошкове за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе** до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

Права и обавезе запослених из претходног става детаљно ће бити регулисани посебним Правилницима.

Члан 19.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 350,00 динара нето до 500,00 динара нето по радном дану, а све у складу са Одлуком Надзорног одбора којом се утврђује тачан износ накнаде.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Граду Београду по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. 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 права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

5. Друга примања

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини три просечне бруто зараде у Граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини од 70.000,00 динара нето. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – подносиоцу рачуна;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

У смислу става један алинеје два овог члана, члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца запосленог и родитељи запосленог.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране.

Члан 21.

Послодавац **може** деци запосленог старости до 12 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину, као и поклон запосленим женама за 8. март, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Запосленима који су у радном односу код послодавца може се обезбедити поклон за Нову годину, Божић и Васкрс, уколико то дозвољавају финансијске могућности предузећа, у износу који је утврђен Програмом пословања.

Запослени који су у радном односу код послодавца имају право на награду поводом дана јубилеја предузећа који се обележава сваке године у октобру месецу (дан оснивања предузећа), уколико то дозвољавају финансијске могућности предузећа, а износ за награду је утврђен Програмом пословања.

Члан 22.

Запослени има право на јубиларну награду поводом укупног ефективног рада у предузећу. Право на јубиларну награду стиче се, након проведених првих десет година рада код послодавца, а после сваке наредне десете године рада код послодавца.

- за 10 година рада у предузећу	1 просечна бруто зарада,
- за 20 година рада у предузећу	2 просечне бруто зараде,
- за 30 година рада у предузећу	3 просечне бруто зараде,
- за 40 година рада у предузећу	4 просечне бруто зараде;

Јубиларна награда утврђује се у висини од најмање једне просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец када се запосленом исплаћује.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у којем се стиче право.

Члан 23.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести, хируршких интервенција и повреде ван рада, за које премију плаћа послодавац када се стекну ланеопоходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 1 овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 24.

Послодавац **може** запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ до износа једне просечне зараде исплаћене у Београдском региону у месецу у коме се исплаћује и то за случајеве:

- ублажавања последица елементарних и других непогода уз приложене рачуне;
- пружања помоћи запосленом у случају смрти члана породице и породици умрлог запосленог;
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- рођења детета, с тим да у случају када оба родитеља раде код Послодавца, солидарна помоћ биће исплаћена само једном запосленом родитељу;

Послодавац **може** запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ до висине **неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана** и то за случајеве:

- болести запосленог или члана уже породице, односно набавке лекова за запосленог или члана уже породице, које не покрива здравствено осигурање, а уз приложене рачуне;
- здравствене рехабилитације запосленог услед болести које не покрива здравствено осигурање, а уз приложене рачуне;
- наступања теже инвалидности запосленог;

Чланом уже породице из става 1. и 2. овог члана сматра се: брачни друг, деца запосленог и родитељи запосленог.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, односно када планирање и исплата исте не доводи до поремећаја текуће ликвидности предузећа.

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

Послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, преминуо од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

6. Минимална зарада

Члан 25.

У случају утврђеног поремећаја у пословању код послодавца, запосленима се може исплатити и нижа зарада од утврђене зараде за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запосленог у комуналном предузећу, која подразумева исплату минималне зараде утврђене у складу са законом увећане за 20%.

Члан 26.

Послодавац минималну зараду, односно нижу зараду од утврђене из члана 25. овог Уговора може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке из става један овог члана, Надзорни одбор ће са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 27.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да под условима и на начин прописан законом и општим актом, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом. Правилник о организацији и систематизацији послова доноси Директор предузећа.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са општим актом код послодавца.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације о новопримљеним запосленима по свим основама.

Члан 30.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом и овим уговором.

2. Радно време

Члан 31.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти.

Члан 32.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност. Послодавац може утврдити радно време за поједине запослене, односно поједине послове само у првој, односно само у другој смени.

Члан 33.

Запослени који заснива радни однос са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 34.

Запосленом се у складу са Законом о раду, Законом о пензијском и инвалидском осигурању и пратећим подзаконским актима може скратити радно време или утврдити стаж осигурања са увећаним трајањем.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 35.

Послодавац може да уведе рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Послодавац може да уведе приправност (кућно дежурство) када су запослени дужни да се одазову на позив послодавца ради обављања непредвиђених, неодложних, изненадних и хитних послова и задатака на којима у време кућног дежурства нема извршилаца.

Позив запосленима за обављање послова у време приправности вршиће непосредни руководиоца или друго овлашћено лице, усменим путем телефоном или писаним налогом према распореду приправности који организује непосредни руководиоца запослених или друго овлашћено лице и о распореду обавештава запослене најмање пет дана унапред, а у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности у року не краћем од 48 часова унапред.

За време кућног дежурства запослени је дужан да буде доступан и спреман да се у најкраћем року одазове на позив непосредног руководиоца или другог овлашћеног лица.

За време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца запослени има право на увећање зараде као за прековремени рад или ноћни рад у складу са законом и овим Колективним уговором.

Кућно дежурство не може да се наложи запосленом ако је у тој недељи остварио законски максимум прековременог рада.

Члан 36.

Директор, у складу са законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запосленом који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена одређеног законом, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прераспodelа радног времена не везује се за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

3. Одмори и одсуства

Члан 37.

Запослени има право на одмор у току рада; дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и општим актом.

Годишњи одмор

Члан 38.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором, најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основима, осим за запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком којима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова - доприноса запосленог у раду;
- 3) услова рада;
- 4) инвалидности запосленог или члана породице, самохраном родитељу, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју и
- 5) посебних отежаних услова рада.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1) Радног искуства:

Запосленом до 5 година радног стажа – 1 радни дан,

За сваких навршених 5 (пет) година радног стажа запосленом се годишњи одмор увећава за по 1 (један) радни дан. По овом основу годишњи одмор запосленом се може увећати за највише 7 (седам) радних дана.

2) Сложености послова - доприноса у раду до 5 радних дана и то:

По основу сложености послова годишњи одмор се увећава:

- >за послове за које се захтева I и II степен стручне спреме.....2 радна дана
- >за послове за које се захтева III и IV степен стручне спреме.....3 радна дана
- >за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије).....4 радна дана
- >за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије.....5 радних дана

>за послове на руководећим местима (пословођа, шеф службе, руководица, менаџер, помоћник директора) без обзира на стручну спрему.....1 радни дан

3) По основу услова рада до 7 радних дана;

Запосленом на радном месту са повећаним ризиком годишњи одмор се увећава за 7 радних дана.

Запосленом на пословима изношења смећа, раднику на сортирању отпада, помоћном раднику у служби депоновања, возачу булдозера и компактора на депонији одмор се увећава за5 радних дана;

Запосленом на пословима перача-чистача, руковођа котловским постројењем, годишњи одмор се увећава за4 радна дана;

Запосленима на пословима: руковалац пољопривредним машинама, радник на одржавању зелених површина, радник на подизачу, руковођа рецикажне пресе, помоћни радник на рециклажи, возач мале чистилице, чистач, возач мале чистилице, капелан, радник на одржавању гробаља и сахрањивању, радник на одржавању и уређењу гробаља, радник на одржавању пијаче, аутодијагностичар, аутомеханичар, аутоелектричар, бравар, перач и подмазивач возила, помоћни радник у одржавању, лимар-изолатер, водоинсталатер, зидар, столар, електричар, службеник обезбеђења, портир, помоћни радник у бањи одмор се увећава за.....3 радна дана;

Запосленом на пословима возача комуналних возила, возача теренског возила, возача погребног возила, хигијеничара, одмор се увећава за..... 2 радна дана;

Запосленом на пословима контролора обухвата, радника у кафе кухињи, возача у служби општинских послова, инкасанта, пословође, техничара, грађ.техничара, предрадника, магационера, возача-набављача, вагара, радника на фотокопирању, одмор се увећава за 1 радни дан;

Наведена радна места су прецизирана у моменту потписивања овог уговора, а уколико се Актом о процени ризика изврши измена радних места са повећаним ризиком, примењиваће се одредбе Акта о процени ризика везане за процену радних места са повећаним ризиком.

- 4) **Запосленом:** инвалиду – 1 радни дан, самохраном родитељу са дететом до 7 година- 1 радни дан по детету а највише до 4 радна дана, запосленој са малолетним дететом – 1 радни дан по детету а највише до 4 радна дана, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота – 1 радни дан по детету а највише до 4 радна дана, запосленом у чијем домаћинству живи дете које има сметње у психофизичком развоју - 1 радни дан по детету а највише до 4 радна дана“.

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4, годишњи одмор по свим основима из ове тачке увећава се за укупно 5 радних дана;

Запосленом са најмање 30 година пензијског стажа и запосленој са најмање 25 година пензијског стажа и 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на радном месту са повећаним ризиком годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 40.

Годишњи одмор користи се 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 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.

Члан 41.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину који сачињавају руководиоци у договору са запосленима, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац је дужан доставити запосленом у писаној форми у року од 15 дана пре почетка годишњег одмора, а на захтев запосленог послодавац решење може доставити и у електронској форми.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси се за коришћење првог и преосталог дела годишњег одмора.

Одсуство са рада

Члан 42.

Директор је дужан да запосленом омогући **плаћено одсуство** у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак - **7 радних дана**;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета - **7 радних дана**;
- склапања брака и порођај другог члана уже породице – **3 радна дана**;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ запосленог) - **7 радних дана**;
- смрти стрица, тетке и ујака запосленог – **2 радна дана**;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим - **2 радна дана**;
- теже болести члана уже породице - **7 радних дана**;
- селидбе сопственог домаћинства - **4 радна дана**;
- полагања стручног испита - **до 7 радних дана**;
- елементарних непогода - **3-5 радних дана**;
- коришћења орг. рекр. одмора, у циљу превенције радне инвалидности - **7 радних дана**;
- коришћења рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, у одговарајућој бањи или другом лечилишту уз приложену лекарску документацију, без организације Синдиката - **7 радних дана**;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима - **3-7 радних дана**;
- добровољног давања крви **2 радна дана** за сваки случај добровољног давања крви.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 43.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а под условом да послодавац има реалну потребу за таквом врстом стручних кадрова.

Члан 44.

Запосленом се може одобрити **неплаћено одсуство** од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице - 5 радних дана;
- неге члана шире породице - 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 42 - 2 радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца или лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

4. Безбедност и здравље на раду

Члан 45.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Члан 46.

Директор се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 47.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 48.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства у висини од најмање 0,2 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности и коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

Из одређених средстава наведених у претходном ставу овог члана, може се финансирати колективна рекреација запослених у спортским центрима, базенима и сл.

IV - НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност и накнада штете

Члан 49.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује директор, у складу са овим уговором.

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнању да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је

запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 51.

Решење о покретању поступка за утврђење одговорности запосленог за штету доноси се у писаној форми и посебно 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.

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 52.

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

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

Члан 53.

Кад утврде све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 54.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, послодавац одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да достави накнадну писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не накнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 55.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 56.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да притом нису испуњени услови из члана 45-48 овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете оствари пред надлежним судом.

2. Удаљење запосленог са рада

Члан 57.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним Законом о раду. Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 58.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 57. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 57. став 2. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 59.

Удаљење из члана 57. став 1. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 71. став 1. тачке 2-4. овог уговора.

Члан 60.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 58. овог уговора и пуног износа зараде и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

- ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 71 став 1. тачке 2-3 овог уговора.

V - ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 61.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. тачка 5 Закона о раду;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду;
- 6) други случајеви утврђени Законом о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 62.

Уз писмено обавештење - понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Члан 63.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако не потпише анекс у року из става 1. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора, у складу са законом.

2. Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

Члан 64.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми, без његове сагласности, у следећим случајевима:

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;
- када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;
- када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;
- када се смањи обим рада у предузећу;
- када се отвори ново радно место у процесу рада и
- када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 65.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци у календарској години, и то у случају замене

привремено одсутног, привременог повећања обима посла и због организационих промена у предузећу.

Члан 66.

Када непосредни руководиоца оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља директору захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

VI - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 67.

Радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад запослени стекне услове за одлазак у пензију према Закону о раду;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 68.

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 не може 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) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 69.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 70.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаној форми, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 71.

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 правноснажно 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.

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 овим уговором;

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, која се комисијски утврђује у оквиру предузећа;
- 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 утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) 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;
- 7) 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 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.

Послодавац упућује запосленог у овлашћену здравствену установу у смислу става 3. тачка 4) овог члана, уколико запослени за кога је контролом утврђено алкохолисано стање изрази сумњу у тачност уређаја пред комисијом послодавца која врши контролу алко-тестом запослених у складу са Правилником о контроли алко-тестом послодавца, којим је регулисан начин и поступак контроле алко-тестом и права, обавезе и одговорности запослених и других лица у смислу Правилника.

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 анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) закона о раду.

Под непоштовањем радне дисциплине у смислу тачке 7) овог члана подразумева се и:
> неоправдано изостајање са рада најмање 2 (два) радна дана у току једног месеца или 3 (три) радна дана у року од шест месеци;

> неоправдано кашњење на посао или неоправдано излагање са посла или неоправдано раније одлагање са посла, најмање 2 (два) пута у току једног месеца или 3 (три) пута у року од 6 шест месеци;

> ако запослени омета или онемогућава друге запослене да извршавају своје радне обавезе;

> ако се запослени на раду или у вези са радом насилнички понаша према представницима послодавца, руководиоцима, организаторима посла, другим запосленима или трећим лицима, изазива тучу или неред;

> ако се запослени недолично понаша према, представницима послодавца, руководиоцима, свом непосредно надређеном, колегама- другим запосленима или странкама - трећим лицима;

- > ако запослени у току радног времена ужива дрогу или конзумира алкохолна пића, односно ако дође на рад у пијаном стању омамљености услед употребе наркотика;
- > ако запослени неоправдано одсуствује са рада узастопно 3 дана;
- > одбијање да носи прописану униформу за рад на одређеним пословима;
- > проузроковање материјалне штете предузећу услед крајње непажње односно умишљајем;
- > обављање приватних послова или послова за трећа лица у току радног времена, или у просторијама послодавца;

Члан 72.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 71. овог уговора и члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду 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;
- 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) **опмену са најавом отказа** у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Новчану казну из става 1. тачка 2) овог члана послодавац може да изрекне због непоштовања радне дисциплине, на основу предлога непосредног руководиоца за кажњавање запосленог уз писану изјаву запосленог на наводе из предлога.

Новчану казну из става 1. тачка 2) овог члана послодавац може да изрекне и због повреде радне обавезе, на основу предлога непосредног руководиоца за кажњавање запосленог уз претходно поштовање процедуре из члана 180. Закона о раду, уз писану изјаву запосленог на наводе из предлога.

Члан 73.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, 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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 78. овог уговора.

Члан 74.

Запослени уз изјашњење на наводе из упозорења може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 73. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 75.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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

Члан 76.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, **не сматра се**:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада 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) деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 77.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. закона о раду 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 179. став 1. тачка 2) закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 78.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да у року од два радна дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим уговором и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 80.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) закона о раду, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 15 нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. Закона о раду, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

7. Незаконити отказ

Члан 81.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

VII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 82.

Једног представника запослених (односно 1/3 чланова) у надзорним одборима који броје 3 члана именује и разрешава оснивач на основу предлога синдиката.

Поступак за именовање и разрешење члана надзорног одбора из реда запослених спроводи се у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, или не усагласе заједнички предлог сви синдикати, кандидат запослених ће бити лице које предложи и подржава највећи број чланова репрезентативних синдиката.

Члан 83.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, учешћем у свим комисијама и радним телима и давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 84.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ангажованог ван предузећа омогућити да по захтеву запосленог за заштиту права извршити увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 86.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1) закона о раду, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 87.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати, послодавац и оснивач.

Изузетно, запосленом који има више од 25 година рада, од чега најмање 5 година рада код послодавца, или има више од 55 година живота, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

IX НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 88.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор, а уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1 овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Х УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 89.

Послодавац је дужан да позива на седнице Надзорног одбора представнике репрезентативних синдиката када се доносе одлуке од значаја за пословање предузећа, код статусних промена предузећа, својинске трансформације или уговарања концесије предузећа.

Члан 90.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 91.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама надзорног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 92.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да одобри плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 93.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Послодавац може да одобри увећање зараде у висини до 20% на ефективне сате рада, председницима репрезентативних синдиката на њихов захтев.

Члан 94.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

Члан 95.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

XI ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 96.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 97.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Чланови штрајкачког одбора и штрајкачке редарске службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да штрајкачки одбор и редарска служба броји највише двадесет чланова и да је обезбеђено обављање послова којима се обезбеђује минимум процеса рада.

Члан 98.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XII СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 99.

Забрањен је било какав вид злостављања на раду и у вези са радом као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања у складу са Законом.

Члан 100.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца у складу са Законом.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

Члан 101.

Уколико се у судском поступку докаже да је одговорно лице код послодавца или запослени на руководећем радном месту вршио злостављање на раду, не може код тог послодавца обављати те, нити друге руководеће послове, најмање 2 године.

Члан 102.

Злостављање на раду или злоупотреба злостављања може бити разлог за раскид уговора о раду од стране послодавца.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

Учесници у закључивању овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 104.

Овај уговор се закључује на три године, с тим да исти може бити продужен у складу са одредбама Закона о раду.

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

Члан 105.

Важење овог уговора може престати и пре рока из претходног члана овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 106.

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

Члан 107.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора и Закона о раду.

Члан 108.

Овај уговор биће објављен на огласној табли послодавца.

Члан 109.

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

Члан 110.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца бр. 7376 од 15.11.2022. године /дел број код послодавца/, и VIII 01 112-126 од 22.11.2022. године /дел број код Оснивача/.



Оснивач - ГО Обреновац

Др Милош Пековић, председник



Послодавац - ЈКП „ОБРЕНОВАЦ“

Иван Јегоровић, в.д. директора



Синдикат „ЈКП Комуналац“

Драган Лапчевић, председник



Синдикална организација запослених
у ЈКП „Обреновац“

Радован Буковчић, председник