

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА
ОБЈЕДИЊЕНУ НАПЛАТУ КОМУНАЛНИХ,
СТАМБЕНИХ И ДРУГИХ УСЛУГА И НАКНАДА

Бр. 00-2486

19 АВГ 2024 20 год.
НИШ

Јавно комунално предузеће за обједињену наплату
комуналних, стамбених и других услуга и накнада Ниш



Наде Томић 7, 18000 Ниш

018/511-830

www.jkponnis.rs



Република Србија

ГРАД НИШ

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Бр. 2902/2024-07

21 08 2024 год.
НИШ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

**Ниш, Август 2024 .*

САДРЖАЈ

I	ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	1
II	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ	2
	Заснивање радног односа	2
	1. Услови за заснивање радног односа	2
	2. Уговор о раду	3
	3. Ступање на рад	3
	Измена уговора о раду	3
III	РАДНО ВРЕМЕ	5
	Појам радног времена	5
	Распоред радног времена	5
	Прерасподела радног времена	5
IV	ОДМОР И ОДСУСТВА	6
	1. Одмор у току дневног рада	6
	2. Дневни одмор	6
	3. Недељни одмор	6
	4. Годишњи одмор	6
	5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)	9
	6. Неплаћено одсуство	10
	7. Мировање радног односа	11
V	ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	11
VI	ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	12
	ЗАРАДА	12
	ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ	13
	1. Основна зарада	13
	2. Део зараде за радни учинак	16
	3. Увећана зарада	17
	НАКНАДА ЗАРАДЕ	17
	НАКНАДА ТРОШКОВА	18
	ДРУГА ПРИМАЊА	20
	МИНИМАЛНА ЗАРАДА	22
	ОБРАЧУН, ЕВИДЕНЦИЈА И ЗАШТИТА ЗАРАДА И НАКНАДА ЗАРАДА	23
VII	ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	23

КРИТЕРИЈУМИ ПРИЛИКОМ УТВРЂИВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ	24
ОТПРЕМНИНА	26
VIII НАКНАДА ШТЕТЕ	26
IX ПОСЛОВНА ТАЈНА	26
X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	26
1. РАЗЛОЗИ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	26
2. СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	26
3. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ	26
4. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА	26
5. ОТКАЗНИ РОК И НОВЧАНА НАКНАДА	32
I МЕРЕ ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ	30
II ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ	31
III ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ	31
XI ЗАШТИТА И ОСТВАРЕЊЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	33
XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	34
XIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА	38
XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	39

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Синдикат „Независност” ЈКП "Обједињена наплата" Ниш, Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „Обједињена наплата” Ниш, директор Јавног комуналног предузећа за обједињену наплату комуналних, стамбених и других услуга и накнада Ниш и Градоначелник града Ниша у име оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ОБЈЕДИЊЕНУ НАПЛАТУ КОМУНАЛНИХ, СТАМБЕНИХ И ДРУГИХ УСЛУГА И НАКНАДА НИШ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу за обједињену наплату комуналних, стамбених и других услуга и накнада Ниш (у даљем тексту: запослени), права, обавезе и одговорности Јавног комуналног предузећа за обједињену наплату комуналних, стамбених и других услуга и накнада Ниш (у даљем тексту: послодавац) из области рада и радних односа, међусобни односи учесника Уговора, поступак измена и допуна овог Уговора, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених и учесника Уговора, која нису уређена овим Уговором, непосредно се примењују одредбе Закона о раду, одредбе Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије (у даљем тексту: ПКУ РС) и одредбе Посебног колективног уговора за јавна и јавна комунална предузећа чији је оснивач град Ниш (у даљем тексту: ПКУ Град Ниш).

Члан 3.

Одредбе овог Уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Члан 4.

Учесници овог Уговора сагласни су да ће у оквиру својих овлашћења деловати ради обезбеђивања услова за примену одредаба овог Уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућују примену појединих одредаба овог Уговора, учесници Уговора се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радних односа запослених и финансијске стабилности послодавца.

**II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И ИЗМЕНА УГОВОРА
О РАДУ***Заснивање радног односа***1. УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА****Члан 5.**

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад утврђене правилником о организацији и систематизацији послова(у даљем тексту: систематизација).

Послодавац је дужан да пре заснивања радног односа са новим запосленим, затражи сагласност надлежног органа Оснивача.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити неповољнији услови од утврђених Законом, ПКУ РС, ПКУ Град Ниш и овим Уговором.

У складу са Статутом предузећа (као општим актом послодавца), систематизацију доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

Члан 6.

Послодавац је у обавези да на захтев, информише Надзорни одбор и репрезентативне синдикате о броју запослених.

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца, одлучује директор.

2. УГОВОР О РАДУ**Члан 8.**

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се Уговором о раду на неодређено време.

Члан 9.

Уговор о раду закључује се у писаном облику и мора да садржи све елементе предвиђене чланом 33. Закона о раду.

3. СТУПАЊЕ НА РАД**Члан 10.**

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

Запослени није засновао радни однос, ако не ступи на рад дана утврђеног уговором о раду, осим ако се са послодавцем није другачије договорило.

*Измена уговора о раду***Члан 11.**

Послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада анексом уговора о раду, у случајевима, под условима и на начин утврђеним Законом, овим Уговором и Уговором о раду.

Члан 12.

Послодавац може запосленом да понуди анекс уговора о раду ради премештаја на други одговарајући посао код послодавца због потребе процеса рада и организације рада.

Запослени има рок од 8 радних дана од дана добијања понуде за закључење анекса уговора о раду да се изјасни о понуди.

Ако запослени потпише анекс уговора у одређеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим уговором, оспорава законитост анекса уговора.

Запосленом који одбије да закључи анекс Уговора о раду у смислу става 1 овог члана, послодавац може да откаже Уговор о раду.

Члан 13.

Одговарајући посао у смислу члана 12. овог Уговора је посао за чије обављање је потребна иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду односно систематизацијом.

Члан 14.

Запослени који закључи уговор под измењеним условима сходно члану 12. овог Уговора, добија коефицијент вредности посла на које је премештен.

Члан 15.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештем на друге одговарајуће послове на основу решења послодавца без понуде анекса уговора у смислу члана 12. овог Уговора. Случајеви када се посао врши без одлагања су: настанком елементарних непогода, налогом државних органа, хитним радовима ради побољшања услова рада, заменом изненадно одсутног радника а у складу са чланом 171 и 172 Закона о раду.

Привремени рад на пословима из става 1 овог члана траје најдуже 45 радних дана за период од 12 месеци. По истеку постојања околности из става 1 овог члана, односно по истеку 45 радних дана, запослени наставља да ради на својим пословима. Период од 12 месеци рачуна се од првог дана привременог рада на другим пословима.

Запослени који је привремено распоређен на друге послове, има право на повољнију основну зараду између зараде коју би остварио радом на пословима из Уговора о раду и зараде коју остварује радом на пословима на којима је привремено распоређен.

У случају да запослени одбије да обавља послове по истеку рока из става 2 овог члана, одбијање послова се не сматра повредом радне обавезе.

Члан 16.

За премештај у друго место рада и упућивање на рад код другог послодавца, примењиваће се одредбе Закона о раду, ПКУ РС и ПКУ Град Ниш.

III РАДНО ВРЕМЕ

ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 17.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 18.

Радно време код послодавца износи 40 (четрдесет) часова недељно (пуно радно време).

Радна недеља траје 5 (пет) дана и то од понедељка до петка.

Радни дан траје 8 (осам) часова.

Радно време запослених који раде у сменама и у турнусу је просечно 40 (четрдесет) часова недељно.

Члан 19.

Послодавац је у обавези да донесе одлуку о радном времену. Одлука о радном времену мора да садржи време почетка радног времена и време завршетка радног времена као и временски период у коме запослени може да користи паузу. Одлуком се утврђује и радно време запослених који раде у сменама и у турнусу имајући у виду да запослени са оваквим радним временом остваре пун фонд часова месечно.

Турнус је у смислу овог члана, рад у циклусу 12/24, 12/48.

Члан 20.

Распоред радног времена на основу одлуке о радном времену, за запослене који раде у сменама и у турнусу, прави непосредни руководилац или запослени којег овласти послодавац. Распоред се прави унапред за једну недељу и сви запослени који су предвиђени да раде по оваквом распореду морају бити обавештени најмање пет дана од дана када су предвиђени да почну са радом по радном времену из распореда.

Прерасподела радног времена

Члан 21.

Послодавац може да изврши прерасподелу времена када то захтевају природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава

рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у једном периоду траје дуже, а у другом краће од пуног радног времена или запослени уопште не ради, с тим да не буде мањи или дужи од уговореног радног времена запосленог утврђеног радним календаром као пуно радно време у трајању 6. месеци у току календарске године.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА

Члан 22.

Коришћење одмора у току дневног рада обављаће се према одредбама Закона о раду.

Запослени који у процесу рада своје послове обавља као референт непосредне наплате има право на паузу у току рада у трајању од 30 минута. Када због околности повећаног обима посла није у могућности да направи паузу од 30 минута непрекидно, има право да на сваких два сата рада прави паузу од 10 минута.

2. ДНЕВНИ ОДМОР

Члан 23.

Коришћење дневног одмора обављаће се према одредбама Закона о раду.

3. НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 24.

Коришћење недељног одмора обављаће се према одредбама Закона о раду.

4. ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 25.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, ПКУ РС, ПКУ Град Ниш и овим Уговором.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 дана, стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада.

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

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

Члан 26.

Запослени има право на годишњи одмор за календарску годину од најмање 20 радних дана.

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

1) радног искуства, и то:

- од 3 до 5 година.....2 радни дан,
- од 5 до 10 година.....3 радна дана,
- од 10 до 15 година.....4 радна дана,
- од 15 до 20 година.....5 радна дана,
- од 20 до 25 година.....6 радних дана,
- од 25 до 30 година.....7 радних дана

2) степена стручне спреме, и то за послове који захтевају:

- од I до III степена стручне спреме.....2 радни дан,
- IV и VI степен стручне спреме 4 радна дана,
- VII и VIII степен стручне спреме 6 радна дана,

3) услова рада, и то за послове који обухватају:

- послови информисања, рекламација, наплате рачуна и доставе рачуна 3 радна дана,
- послови са повишеним ризиком на основу акта о процени ризика 4 радна дана;

4) доприноса на раду:

- за изузетне доприносе на раду..... 1-6 радна дана;

5) инвалидности, статуса родитеља и члановима уже породице:

- запослени особа са инвалидитетом.....4 радна дана,
- родитељ са дететом до 14 година живота.....3 радна дана,
- самохрани родитељ са дететом до 14 година живота.....4 радна дана,
- родитељ и самохрани родитељ, за свако наредно дете старости до 14 година живота.....по 2 радна дан,
- запослени који се стара о члану уже породице са сметњама у психофизичком развоју..... 6 радна дана;

6) посебних овлашћења:

- запослени на радном месту са посебним овлашћењем (директор, помоћник директора, саветник директора и руководиоца групе послова).....2 радни дан.

Основ из овог члана став 2. тачка 4), запослени стиче посебном одлуком директора предузећа, а по прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката.

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

У случају да се истовремено стичу два или више основа из овог члана став 2. тачка 5), запосленом се годишњи одмор по свим основама увећава за 7 радних дана.

Применом свих основа из овог члана став 2. годишњи одмор не може прећи дужину од 35 радних дана.

Члан 27.

Запослени са навршених 30 година стажа осигурања или навршених 55 година старости, као и запослена са навршених 25 година стажа осигурања или навршених 50 година старости, као и млађи од 18 година старости, имају право на годишњи одмор у трајању од највише 35 радних дана.

Члан 28.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

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

Ако је запослени привремено спречен за рад за време коришћења годишњег одмора у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку исте настави коришћење годишњег одмора, што остварује на основу захтева, решењем послодавца о коришћењу преосталог броја дана годишњег одмора.

Запослени из става 3. овог члана, дужан је да обавести послодавца о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду.

Члан 29.

Запослени има право на 2 (два) дана годишњег одмора на сваких месец дана рада у календарској години:

- у којој је засновао радни однос код послодавца;
- у којој одлази у пензију;

Члан 30.

Годишњи одмор може да се користи у више дела.

Први део годишњег одмора користи се у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године. Остатак годишњег одмора користиће се у деловима а најкасније до 30. јуна наредне године.

Коришћење остатка годишњег одмора одвијаће се по споразуму послодавца и запосленог о коришћењу годишњег одмора у више делова.

Члан 31.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора који доноси директор предузећа најкасније до 1.марта текуће године.

У изради плана учествују непосредни руководиоци у складу са природом и организацијом посла, уз претходну консултацију са запосленим у писаној форми.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 32.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у складу са чланом 53. овог уговора.

Члан 33.

У случају престанка радног односа, запослени има право на накнаду штете у новцу у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

5. ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ (ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО)

Члан 34.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до највише 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- склапање брака 7 радних дана,
- склапање брака члана уже породице 3 радна дана,
- порођај супруге или усвајање детета..... 7 радних дана,
- порођај члана уже породице..... 3 радна дана,
- тежа болест члана уже породице 7 радних дана,
- смрт члана уже породице 7 радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог..... 3 радна дана,
- добровољног давања крви..... 3 радна дана,
- селидбе сопственог домаћинства..... 4 радна дана,
- полагање стручног или другог испита..... до 7 радних дана,
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 5 радних дана,

- учествовање на спортским такмичењима које организује репрезентативни синдикат или предузећедо 7 радних дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....до 7 радних дана,
- празновање крсне славе.....1 радни дан
- полазак детета у први разред основне школе1 радни дан

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, снаје, усвојиоци, усвојеници и стараоци.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог или усвајања детета, склапање брака, смрти члана уже породице, склапање брака члана уже породице, превенције радне инвалидности, добровољног давања крви и празновања крсне славе, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

У случају добровољног давања крви запослени има право на плаћено одсуство у трајању од 3 радна дана, а рачунају се дан давања крви и следећа наредна два дана или до првог следећег добровољног давања крви или до краја календарске године у којој је крв добровољно дата. Ово право запослени користи непрекидно.

Решењем директора запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде у случајевима из овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа.

Члан 35.

Плаћено одсуство се регулише посебним решењем послодавца на захтев запосленог.

Запослени је у обавези да достави потребну документацију послодавцу ако је неопходно за доказивање права на одређено плаћено одсуство.

Члан 36.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на годишњем одмору у односу на остваривање права и обавеза из области рада.

Запослени има право на накнаду зараде за време проведено на плаћеном одсуству у складу са чланом 53. овог Уговора.

6. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 37.

Послодавац је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство до 5 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- нега члана уже породице5 радних дана,

- смрт сродника уколико већ нису обухваћени чланом 34. овог уговора..... 2 радна дана,
- обављање приватних послова.....укупно 5 радна дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању дужем од 30 дана, али не дуже од једне године, када директор предузећа одреди да то не ремети процес рада.

За одсуство дуже од 30 дана, одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор предузећа или лице које он овласти, решењем о неплаћеном одсуству а на захтев запосленог.

Запослени је у обавези да се јави послодавцу најкасније у дану када је настала потреба за неплаћеним одсуством до 5 радних дана.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права из области рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

7. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 38.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом, ПКУ РС и ПКУ Град Ниш.

Одлуку о мировању радног односа доноси директор у складу са Законом, ПКУ РС и ПКУ Град Ниш.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 39.

Послодавац и репрезентативни синдикати су у обавези да донесу Правилник о безбедности и здравља на раду код послодавца у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

Одредбе правилника из става 1. овог члана, морају бити у потпуности усаглашене са законом, ПКУ РС и ПКУ Град Ниш.

Члан 40.

Послодавац доноси у складу са законом акт о процени ризика, за сва радна места и утврђује начин и мере за њихово отклањање.

Члан 41.

Послодавац осигурава све запослене за случај смрти, последице незгоде, смањења или губитка радне способности и дневне накнаде, као и болничког лечења о свом трошку, а према најповољнијој понуди у спроведеном поступку јавне набавке.

Члан 42.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац издваја средства за превенцију исте у износу од 0,75% средстава исплаћених на име зарада, без припадајућих пореза и доприноса, које се воде на посебном конту.

Члан 43.

Директном применом закона, ПКУ РС и ПКУ Град Ниш, оствариваће се заштита личних података, заштита омладине, заштита материнства, право на породичко одсуство, одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и обавештавање о привременој спречености за рад.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**ЗАРАДА****Члан 44.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се одређује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

Члан 45.

Зарада се састоји од:

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

Под зарадом у смислу става 1.овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. Овог члана сматрају се сва примања из радног односа у складу са чланом 105 став 3 Закона о раду.

Зарада се запосленом исплаћује у два дела, и то:

- аконтација за текући месец, по правилу до 25. у текућем месецу,
- остатак зараде за текући месец, по правилу до 10. у наредном месецу.

Зарада се исплаћује у новцу, ако законом није другачије одређено.

ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ

Члан 46.

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

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак
3. увећане зараде.

1. ОСНОВНА ЗАРАДА

Члан 47.

Основна зарада запосленог за пун месечни фонд сати утврђује се као производ коефицијента посла, месечног фонда сати и утврђене вредности радног часа.

Коефицијенти послова утврђују се на основу потребног образовања, сложености посла, одговорности и услова рада.

Потребно образовање је дефинисано актом о систематизацији и нивоима НОКС.

Сложеност посла је критеријум којим се изражава сложеност задатака, поступака и метода рада, изражена кроз потребан степен знања приликом извршавања задатака, односно доношења одлука, потребних вештина и радног искуства.

Одговорност у раду је критеријум којим се изражава ниво одговорности, утицаја и аутономије у доношењу појединачних одлука приликом обављања послова и задатака неопходних за остваривање циљева предузећа, као и обим ресурса предузећа којим се управља.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови, што се дефинише актом о процени ризика радних места.

Вредност коефицијента послова утврђује се у распону од 1 до 3.

Вредност радног часа утврђује се у висини минималне цене рада одређене одлуком Владе РС и Социјално економског савета РС.

Пре обрачуна зараде стручне службе ће утврђивати расположива средства за исплату како би се на месечном нивоу пратили приходи и расходи и

како не би било угрожено функционисање предузећа. У случају да су приходи у посматраном периоду нижи од расхода и не омогућавају исплату зараде у складу са утврђеним коефицијентима, послодавац ће са репрезентативним синдикатима споразумом уредити нижу цену рада од прописане и извршити доплату до минималне цене рада у складу са законским прописима.

Члан 48.

Део вредности коефицијента који зависи од критеријума потребног образовања утврђује се на следећи начин:

Ниво НОК С	Квалиф и кација	Дефиниција НОКС	Вреднова ње
I	НК	Првиниво (ниво 1) НОКС-а, којисестичезавршавањемосновногобразовања и васпитања, основногобразовањаодраслих, основногмузичког, односноосновногбалетскогобразовања и васпитања	1.000
II	ПКВ	Другиниво (ниво 2) НОКС-а, којисестичестручнимспособљавањем, у трајањуодједнегодине, образовањемзарад у трајањуоддвехгодине, односнонеформалнимобразовањемодраслих у трајањуод 120-360 сатиобуке. Условзастацањеовогнивоајепретходностеченниво 1 НОКС-а	1.001
III	КБ	Трећиниво (ниво 3) НОКС-а, којисестичезавршавањемсредњегстручногобразовања у трогодишњемтрајању, односнонеформалнимобразовањемодраслих у трајањуоднајмање 960 сатиобуке. Условзастацањеовогнивоајепретходностеченниво 1 НОКС-а.	1.002
IV	ССС	Четвртиниво (ниво 4) НОКС-а, којисестичезавршавањемсредњеггимназијскогобразовањ а у четворогодишњемтрајању. Условзастацањеовогнивоајепретходностеченниво 1 НОКС-а.	1.035

V	ВКВ	Петиниво (ниво 5) НОКС-а, којисестичезавршавањеммајсторског, односноспецијалистичкогобразовања у трајањуодједнедодве године и неформалнимобразовањемодраслих у трајањуоднајмањешест месеци. Условзастипањеовогнивоаје претходностеченниво 3 НОКС-а, односнониво 4 НОКС-а, а застипањекрознеформалнообразовањемодраслих претходн остеченниво 4 НОКС-а.	1.055
VI	ВС	Шестиниво (подниво 6.1 ОАС и ОСС) 180 ЕСПБ, односношестиниво подниво 6.2 (ОАС 240 ЕСПБ) ССС-Специјалистичкаструковнестудије првог степена (180+60 еспб) стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 07.10.2017. године	1.120
VII	ВСС и више	7.1 интегрисанеакадемскестудије ИАС максимално 360 ЕСПБМАС-мастеракадемскестудије 180+120 или 240+60 ЕСПБМСС мастерструковнестудије 120 ЕСПБ7.2 САС специјалистичкеакадемскестудије 60 ЕСПБ (магистарскестудије)	1.200

Исплата зарада вршиће се у складу са Програмом пословања који је усвојен од стране Оснивача.

Део вредности коефицијента који зависи од критеријума сложености посла утврђује се у распону од 0,001 до 0,60.

Део вредности коефицијента који зависи од критеријума одговорности утврђује се у распону од 0,001 до 1,15.

Део вредности коефицијента који зависи од критеријума услова рада утврђује се у износу од 0,05 за послове који су актом о процени ризика процењени као послови са повећаним ризиком.

Детаљни приказ припадајућих делова коефицијената по основу свих елемената као и укупни коефицијенти за сва радна места дефинисани су споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката.

2. ДЕО ЗАРАДЕ ЗА РАДНИ УЧИНАК

Члан 49.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила на основу којих се мери радни учинак запосленог, утврђује послодавац полазећи од технички-технолошке опремљености процеса рада и оптималног коришћења радног времена.

Послодавац је дужан да благовремено упозна запосленог са нормативима и стандардима рада и критеријумима и мерилима за утврђивање зараде, као и њиховим променама.

Послодавац, односно његов надлежни орган, дужан је да приликом преговарања и потписивања колективног уговора, достави синдикату нормативе и стандарде рада и критеријуме и мерила за утврђивање радног учинка запосленог.

Члан 50.

Радни учинак запосленог може да буде стандардни и стимулативни.

Стандардним учинком, запослени остварује право на зараду за обављени рад за време проведено на раду.

Стимулативни радни учинак може да буде позитиван и негативан, и то:

1. позитиван – увећање зараде за обављени рад за време проведено на раду, до 20%;
2. негативан – умањење зараде за обављени рад за време проведено на раду, до 10%.

Неоправдано закашњење на рад, три пута у току месеца, сматра се одступањем од стандардног радног учинка чиме је запослени остварио негативан стимулативан радни учинак.

Неоправдано закашњење на рад, више од пет пута у току месеца или три до пет пута у току месеца три месеца у току календарске године, сматра се повредом радне дисциплине.

Члан 51.

Решење о стимулативном радном учинку доноси директор предузећа на основу писаног предлога руководиоца, а у складу са утврђеним нормативима и стандардима рада и критеријумима и мерилима за утврђивање радног учинка. Решење мора да садржи образложење и висину стимулативног радног учинка.

3. УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 52.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан и недељом 150%,
- за прековремени рад 30%,
- за рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 30%,
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 45%,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу 0,5%.

Ако се истовремено стекну услови по више основа из овог члана, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процента увећања свих стечених основа.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог.

НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у предходних 12 месеци због:

- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства,
- празника који је нерадни дан,
- војне вежбе и одазивање на позив државних органа,
- реализације целодневних програмских активности синдиката у смислу члан 130. овог уговора,
- давања ткива и других органа у хумане сврхе,
- стручног усавршавања и оспособљавања ради потребе процеса рада код послодавца.

Члан 54.

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

- у висини 75% просечне зараде у предходна 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде,
- у висини 100% просечне зараде у предходна 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или

професионалном болешћу и случајевима одржавања трудноће, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години у висини 70% просечне зараде у предходна 12 месеца, с тим да не мође бити мања од од минималне зараде.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде због прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду запослених и друга лица у висини 85% просечне зараде у предходна 12 месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду зараде док чека на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације као и за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације у висини 100% просечне зараде у предходна 12 месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде.

Члан 58.

За време привременог удаљења запосленог са рада, у смислу Закона о раду, запослени има право на накнаду зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу 1/3 основне зараде.

НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 59.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада, у висини цене месечне претплатне превозне карте, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз, до 5. у месецу за претходни месец.

Уколико при доласку на рад и повратку са рада, може да користи више превозника (или железницу), запослени има право на пун износ цене месечне претплатне превозне карте код превозника који је најповољнији за предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог.

Право на накнаду из ст. 1. и 2. овог члана, запослени остварују куповином претплатне превозне карте или у готовини, у висини цене претплатне карте.

Члан 60.

Запослени има право на накнаду трошкова дневница за службено путовање у земљи у висини неопорезивог износа предвиђеног законом.

Запослени има право на накнаду путних трошкова у целини према приложеном рачуну, као и на трошкове ноћења до износа цене у хотелу прве и друге категорије.

Члан 61.

Запослени има право на накнаду трошкова дневница за службено путовање у иностранству у складу са законом.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива (безоловни бензин) по пређеном километру.

Члан 63.

Запослени има право на накнаду трошкова исхране у току рада за дане проведене на раду у висини од 10% просечне месечне зараде у Републици Србији према објављеном податку републичког органа надлежног за статистику за месец октобар претходне године.

Члан 64.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, ако има годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

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

Регрес се исплаћује запосленом према динамици коју утврди послодавац.

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.

ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или престанака радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини износа три просечне бруто зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребца у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребца на основу приложених рачуна, максимално до неопорезивог износа.

Чланови уже породице у смислу овог члана, су родитељи, супружник и деца запосленог.

Послодавац се обавезује да запосленом у случају рођења детета исплати једнократну новчану помоћ у висини просечне нето зараде у предузећу за последњи исплаћени месец.

Послодавац може да обезбеди стипендију за децу преминулог запосленог у висини неопорезивог износа предвиђеног законом. Одлуку о исплати стипендије доноси директор.

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 5. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Члан 67.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника, са роком враћања до 12 месеци. Износ зајма зависиће од могућности враћања, а појединачна рата не може бити већа од износа који укупно задужење зараде не прелази износ од 2/3 зараде.

Члан 68.

Послодавац ће запосленом обезбедити јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада у непрекидном трајању код послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право, и то за:

- 10 година рада у радном односу – у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 20 година рада у радном односу – у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде,
- 30 година рада у радном односу – у висини три просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде, и
- 40 година рада у радном односу – у висини четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде.

Под радом у непрекидном трајању из става 1. овог члана сматрају се и случајеви преласка, без прекида радног односа, из једног у друго јавно комунално предузеће чији је оснивач град Нипп.

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини премије колективног осигурања предвиђене за штету код осигуравајућег друштва код кога послодавац уплаћује колективно осигурање.

Члан 70.

Послодавац је дужан да деци запосленог, старости до 15 година живота, обезбеди поклон за Нову годину или Божић, а највише у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Послодавац може извршити давања запосленима у предузећу у роби или новцу и поводом других празника, уколико за то има обезбеђена финансијска средства.

Члан 71.

Послодавац ће у складу са финансијским могућностима на захтев запосленог донети решење о додели солидарне помоћи.

Решење о додели солидарне помоћи доноси директор на основу Правилника о додели солидарне помоћи, а у складу са предлогом одлуке именоване трочлане комисије.

Члан 72.

Послодавац може у зависности од могућности да запосленима уплаћује добровољно пензијско осигурање у висини до неопорезивог износа који је предвиђен законом.

МИНИМАЛНА ЗАРАДА**Члан 73.**

У случају да послодавац послује са губитком односно да је настао поремећај у процесу пословања, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Одлуку о исплати минималне зараде доноси надлежни орган послодавца уз предходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката, на период од најдуже шест месеци и односи се на све запослене код послодавца.

Члан 74.

На основу донешене одлуке, послодавац је дужан да запосленом понуди анекс уговора о раду везано за исплату минималне зараде у бруто износу.

Када се промене услови пословања или истекне период од шест месеци, послодавац и запослени поново врше анекс уговора о раду.

Члан 75.

Минимална зарада која се исплаћује запосленима утврђује се на основу одлуке социјално-економског савета, увећане за 20% по основу специфичности послова.

Минимална зарада се односи на исплату основне зараде, и запослени има право на исплату осталих делова који чине зараду у складу са Законом и овим Уговором.

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику између минималне зараде и зараде коју би остварио за месеце у којима је исплаћена минимална зарада, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена задња минимална зарада.

ОБРАЧУН, ЕВИДЕНЦИЈА И ЗАШТИТА ЗАРАДА И НАКНАДА ЗАРАДА

Члан 76.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун зараде и за месец за који није исплатио зараду уз писано образложење о насталим околностима од којих послодавац није био у могућности да исплати зараду а најкасније до краја месеца за предходни месец.

Обрачун зараде из става 1. овог члана, може се запосленом доставити у електронској форми.

Члан 77.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зарада и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор или запослени кога он овласти.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде односно накнаде зараде.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

Ако послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, у периоду од 30 дана, доћи да престанка потребе за радом 10% запослених на неодређено време, послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм)

Послодавац је дужан да донесе програм и у случају да ће због разлога наведених у ставу 1. овог члана, у периоду од 90 дана, доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених на неодређено време код послодавца.

Члан 79.

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

Члан 80.

Програм мора да садржи следеће:

- 1) разлоге престанка потребе за радним односом;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалитетну структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Члан 81.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативним синдикатима и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања програма, ради давања мишљења.

Синдикати из става 1 овог члана, су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Члан 82.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

КРИТЕРИЈУМИ ПРИЛИКОМ УТВРЂИВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Критеријум за утврђивање вишка запослених, утврђује се резултатом рада запослених на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсуства, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Члан 84.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зарада, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2 овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 85.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењиваће се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог или члана његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 86.

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

Члан 87.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запоалених, и то:

- родитељу са дететом до две године живота,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама.

Члан 88.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка, инвалиду рада, без његове сагласности.

Члан 89.

Запосленом са више од 25 година радног стажа, и запосленој са више од 20 година радног стажа, не може престати радни однос по основу вишка, без њихове сагласности.

Члан 90.

Приликом утврђивања који су запослени вишак, послодавац и репрезентативни синдикати се обавезују да поред наведених критеријума, споразумно уреде и остале критеријуме који су од значаја за тренутни положај запослених и стања предузећа.

ОТПРЕМНИНА**Члан 91.**

Отпремнина у случају отказа Уговора о раду се исплаћује у висини од минимално две бруто просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике по години радног стажа у предузећу.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 92.**

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран 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 накнађују у једнаким деловима.

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

Члан 93.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће директор у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 1 овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 94.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, послове које запослени обавља, време, место и начин

извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Директор именује трочлану комисију, у којој је један члан представник синдиката чији је запослени члан. У случају да запослени није члан синдиката, исти ће одредити свог представника у комисији која је задужена за спровођење поступка.

Комисија се именује за сваки покренут поступак.

Члан 95.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија из предходног члана овог Уговора.

Спровођење поступка уређује се Правилником о спровођењу поступка приликом утврђивања одговорности запосленог за штету, који доноси директор предузећа уз претходно мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 96.

Када комисија по правилнику спроведе поступак до краја, предлаже директору да донесе решење којим се запослени обавезује да накнади штету послодавцу или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету послодавцу, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 97.

Ако запослени не накнади штету у року из решења, послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 98.

На основу молбе запосленог који је штету проузроковао послодавцу, директор може да донесе одлуку којом се запослени делимично или у целости ослобађа од накнаде штете.

Одлука из става 1. овог члана, доноси се на основу економско-социјалног положаја запосленог.

Члан 99.

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

Члан 100.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана, подноси запослени у писаном облику. Захтев мора да садржи: начин, околности и у чему се

састоји штета коју је запослени претрпео, износ штете и начин њене накнаде.

Члан 101.

Када послодавац утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву из предходног члана, и сагласан је са износом и начином накнаде штете, исту ће накнадити запосленом у року од 30 дана од дана пријема захтева.

IX ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 102.

Пословном тајном код послодавца сматрају се сви подаци који су прописани Законом о заштити података о личности.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 103.

Радни однос престаје у случајевима утврђеним законом.

Члан 104.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

2) Споразумни престанак радног односа

Члан 105.

Радни однос престаје на основу писаног споразума послодавца и запосленог у складу са законом.

3) Отказ од стране запосленог

Члан 106.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

4) Отказ од стране послодавца**Члан 107.**

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 с радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом.

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 незаконито ради или пропушта радње за које је овлашћен;
- 6) ако злоупотреби или прекорачи овлашћења;
- 7) ако фалсификује новчане или друге службене документе;

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 и општим актима предузећа;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези с радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима с повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако неоправдано касни на посао више од пет пута у току месеца или седам пута у току три месеца или не поштује распоред дневног одмора;
- 9) ако несавесно и немарно чува службене списе и податке;

- 10) ако ускраћује давање података или даје нетачне податке овлашћеним лицима, односно неовлашћено даје податке другим лицима;
- 11) ако повређује права других запослених;
- 12) ако злоупотреби права из радног односа;
- 13) ако даје нетачне податке који су од утицаја за доношење одлука послодаваца;
- 14) ако одаје пословне или службене тајне утврђене законом или општим актом;
- 15) ако омета запослене у процесу рада чиме се отежава извршавање њихових радних обавеза;
- 16) ако неоправдано изостане са посла три радна дана узастопно или седам радних дана у току једне календарске године;
- 17) ако одбије да обавља посао утврђен уговором о раду;
- 18) ако изазива неред и тучу или учествује у њима;
- 19) ако неоправдано напушта посао без одобрења овлашћеног лица;
- 20) ако износи и шири нетачне вести о раду предузећа;
- 21) ако врши злостављање на раду и у вези са радом, као и врши злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- 22) ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

Послодавац да би утврдио околности из овог члана став 3 тачка 3. и 4. о свом трошку, мора да упути запосленог на анализу код специјализоване здравствене установе из области медицине рада коју одреди послодавац.

Одбијање запосленог да се одазове на анализу из предходног става, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу овог члана став 3.

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 о раду у смислу члана 12. овог уговора.

Члан 108.

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 107 став 2. и 3. овог Уговора, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење с 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 с најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 109.

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 у смислу члана 107. став 1. тачка 1. овог Уговора, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности,односно резултате рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка из става 1 овог члана,доставља се директору у писаној форми и садржи разлоге покретања поступка.

Послодавац образује комисију за проверу знања и способности,односно за утврђивање резултата рада запосленог. Један члан комисије је обавезно представник синдиката чији је запослени члан,а међу осталим члановима бар једно лице које има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Уколико у редовима нема запослених са најмање истим степеном стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чија се знања и способности утврђују,као члан комисије мора бити ангажовано лице ван редова запослених које испуњава те услове.

Комисија је дужна да у року од 30 радних дана утврди чињенично стање, и поднесе извештај о утврђеним знањима и способностима односно резултатима рада запосленог.

Комисија утврђује чињенично стање на основу:

- увида у радну документацију запосленог,
- непосредног увида у рад запосленог,
- писаног образложења непосредног руководиоца,
- изјаве запосленог,
- изјаве других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,односно не остварује одговарајуће резултате рада,послодавац ће на предлог комисије обавестити запосленог писаним путем о недостацима у његовом раду,дати упутства и рок од најдуже три месеца за побољшање рада. Ако у остављеном року запослени не побољша рад,послодавац може запосленом отказати Уговор о раду.

5) Отказни рок и новчана накнада**Члан 110.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок од петнаест дана.

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

Запослени може, у споразуму с директором да престане с радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини његове зараде остварене у месецу који претходи отказу.

I МЕРЕ ЗА ПОВРЕДУ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И НЕПОШТОВАЊА РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**Члан 111.**

Ако послодавац непосредно сазна или је обавештен о повреди радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, дужан је да по сазнању, власти одређеног запосленог или формира комисију да спроведе поступак за утврђивање повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине запосленог.

Одмах приликом предузимања радњи из става 1 овог члана послодавац обавештава синдикат чији запослени члан.

Синдикат има право да одреди свог представника који ће надгледати поступак, о чему обавештава послодавца у року од три дана од дана обавештавања.

Овлашћени запослени, односно комисија, дужан је да одмах, по добијању овлашћења, спроведе прикупљање чињеница и других доказа о начину и последицама учињене повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине. У року од 15 дана овлашћени запослени, односно комисија, дужан је да све списе предмета као и прибављено мишљење синдиката, достави послодавцу на даљи поступак, са предлогом решења.

II ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ**Члан 112.**

Послодавац је у обавези да када одлучи да запосленом откаже уговор о раду у случају из члана 106.. овог уговора, пре отказа, писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да да запосленом рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Упозорење из става 1 овог члана, мора да садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да постоје околности за давање отказа уговора о раду као и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз одговор може да приложи и мишљење синдиката чији је члан. Послодавац у обавези да размотри мишљење синдиката и да истом одговори.

III ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 113.

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

Запосленом из става 1 овог члана који је засновао радни однос на одређено време, продужава се уговор о раду до истека коришћења права на одсуство.

Члан 114.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату, учешћа у синдикалним активностима код послодавца или другим нивоима синдикалних организација као и чланства и деловања у политичким и невладиним организацијама и сл.

XI ЗАШТИТА И ОСТВАРЕЊЕ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 115.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти, у складу са законом.

Члан 116.

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

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

Предлог из става 2 овог члана подноси се у писаном облику.

Члан 117.

Ако се послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога, или не могу да спорно питање реше споразумно у року од пет дана, спорно питање решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана истека рока за споразумно решавање насталог спора.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана избора арбитра.

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

Ако арбитар у року из става 4 овог члана не донесе одлуку, решење о отказу Уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 118.

Ако послодавац и запослени споразумно не одреде арбитра из члана 117. овог Уговора, спорно питање решава Агенција за мирно решавање спорова.

Члан 119.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан уколико га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 120.

У циљу побољшања својих услова рада и укупног животног положаја, запослени могу да се организују у организацију синдиката, без предходног одобрења послодавца.

Члан 121.

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

Члан 122.

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

Члан 123.

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

Члан 124.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од 8 дана од дана достављању акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Синдикат је дужан да послодавца обавештава о свим насталим променама у синдикату, а посебно о броју чланова (по свакој насталој промени).

Члан 125.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији код послодавца, без накнаде:

- уз писану сагласност запосленог, одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката,
- уз писану сагласност запосленог, врши уплату одређеног износа од зараде запосленог на рачун фондова које синдикат оснива,
- омогући израду завршног рачуна,
- врши обраду података о уплати чланарине и других обустава и даје на увид синдикату.

Члан 126.

Послодавац се обавезује да разматра покренуте иницијативе, дате предлоге и поднете захтеве синдиката, и заузме став по истом питању.

Послодавац се обавезује да пре доношења одлука од битнијег значаја за материјални и економско-социјални положај запослених, затражи мишљење репрезентативних синдиката, и исто размотри пре доношења одлуке које није обавезујуће.

Послодавац је дужан да обезбеди представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених.

Члан 127.

Послодавац има обавезу да репрезентативне синдикалне организације обавештава о питањима из своје надлежности, које су од значаја за економски и радно-социјални положај запослених.

Члан 128.

Послодавац ће на захтев репрезентативних синдиката обавештавати о:

- оствареном приходу, месечно;
- безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених, по свакој насталој промени;
- прековременом раду запослених, месечно;

- подацима о просечној заради, и исплаћеним зарадама запослених, месечно;
- донетим решењима за стимулативни радни учинак, месечно;
- промени броја и структуре запослених, по свакој насталој промени;
- годишњем извештају о пословању предузећа, исказаној добити и планираној расподели исте;
- структури остварених трошкова укључујући и учешће зарада у трошковима пословања послодавца, по сваком израђеном извештају;
- плановима развоја предузећа;
- плану коришћења годишњих одмора запослених;
- донетим одлукама о унутрашњој организацији пословања;
- донетим решењима за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине;
- донетим решењима за накнаду штете запослених и запосленима;
- осталим донетим документима од важности за предузеће и запослене;

Члан 129.

Послодавац ће синдикату, без накнаде, обезбедити следеће услове за рад:

1. коришћење постојећег пословног простора и канцеларијског намештаја у складу са могућностима послодавца;
2. по потреби, коришћење других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
3. неопходне техничке услове за рад (коришћење фотокопир апарата, рачунара, штампача, телефона, факса, канцеларијског материјала и слично);
4. посебна места за оглашавање синдикалних информација;
5. употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства са плаћеним трошковима, за одлазак на семинаре, састанке и слично, уз одговарајући позив или други доказ.

Члан 130.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације целодневних програмских активности.

Послодавац је обавезан да за реализацију програмских активности из става 1 овог члана, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 радних дана годишње.

Представник запослених, одлуком надлежног органа синдиката, који није члан извршног органа синдиката, може да одсуствује са рада у смислу овог члана, само уз сагласност послодавца.

За време одсуствовања са рада у смислу овог члана, запослени који је представник синдиката има право на накнаду зараде у складу са чланом 53. овог уговора.

Члан 131.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и сл., по позиву органа који организује активност, а представници синдиката су дужни да претходно о томе обавесте послодавца.

Представник запослених, који није члан извршног органа синдиката, може да одсуствује са рада у смислу овог члана, само уз сагласност послодавца.

Члан 132.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката, омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 133.

Чланови извршног органа синдиката код послодавца имају право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције у складу са ПКУ РС и ПКУ Град Ниш, осим ако се споразумом, послодавац и репрезентативни синдикати другачије не договоре.

Члан 134.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на одсуствовање са рада за време преговарања.

Члан 135.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на одсуствовање са рада за време заступања.

Члан 136.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 131-135 овог уговора, има право на зараду у висини зараде коју би остварио на раду.

Члан 137.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и по престанку функције, уколико он поступа у складу са Законом, овим Уговором и Уговором о раду.

Представник запослених у смислу овог члана став 1. је:

- председник синдикалне организације (синдикални повереник)
- представник запослених у Надзорном одбору послодавца
- члан органа синдиката код послодавца
- члан органа синдиката организованог на вишем нивоу од послодавца

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, који су због синдикалног обављања посла били ослобођени пуног фонда радних сати, по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на функцију.

Члан 138.

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

XIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**Члан 139.**

Уговорне стране се обавезују да ће покушати да споразумно реше сва евентуална спорна питања у вези примене и тумачења овог Уговора.

Члан 140.

Ако се у току преговора не постигне сагласност за закључивање Колективног уговора код послодавца у року од 45 дана од дана започињања преговора, спорови у закључивању, допуни и измени Колективног уговора код послодавца решавају се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 141.

Ако се спор у примени Колективног уговора код послодавца не реши на начин утврђен у члану 139. овог Уговора, спор о његовој примени решава се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 142.

Учесници у закључивању овог Уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим Уговором.

XIV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 143.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач. У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката.

Репрезентативни синдикати имају право на предлог разрешења члана надзорног одбора из реда запослених и пре истека времена на које је именован, а за то им је потребан 50% плус један потпис од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 144.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и изради програма пословања и дају мишљење на предлоге послодавцу.

Члан 145.

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

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 146.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку по коме је овај Колективни уговор закључен.

Поступак за измену и допуну овог Уговора може да покрене свака уговорна страна.

Предлог за измену и допуну мора бити у писаном облику и са образложењем.

Остале уговорне стране су у обавези да се изјасне по предлогу најкасније 15 дана од дана пријема предлога.

Ако се једна од осталих уговорних страна изјасни негативно, почиње поступак преговарања који мора да се заврши у року од месец дана.

Члан 147.

Овај колективни уговор се закључује на период од 3 (три) године.

По истеку рока из става 1 овог члана, овај уговор престаје да важи осим ако се потписници овог уговора другачије не споразуму најкасније 30 дана пре истека важења овог уговора.

Важење овог уговора може престати споразумом свих, или отказом једне од уговорних страна.

У случају отказа, овај уговор се примењује најдуже 6 (шест) месеци, с тим да су уговорне стране дужне да започну преговоре у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 148.

Овај уговор је сачињен у 10 (десет) примерака од којих свака уговорна страна добија по 2 (два).

Члан 149.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу свих пет уговорних страна.

Члан 150.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана оглашавања на огласној табли предузећа.


Град Ниш

Градonaчелник, Драгослав Павловић

Јавно комунално предузеће за обједињену наплату комуналних,
стамбених и других услуга и накнада Ниш


в.д. директора, Јелена Стојановић

Синдикат „НЕЗАВИСНОСТ“ ЈКП „Обједињена наплата“ Ниш



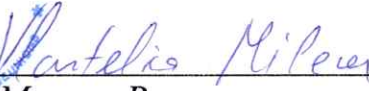
Председник, Дејан Денков

Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП
„Обједињена наплата“ Ниш



Председник, Драган Николић

Асоцијација слободних и независних синдиката ЈКП
„Обједињена наплата“ Ниш



Председница, Милена Властелица