

**ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ ВОДОВОД ЛЕСКОВАЦ**

---

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
"ВОДОВОД"

БР. 59

ДАТУМ: 05.01 2023 ГОД  
ЛЕСКОВАЦ

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА  
ЈКП ВОДОВОД ЛЕСКОВАЦ**

---

Лесковац, децембар 2022. године

## Садржај

I	Опште одредбе .....	3
II	Радни однос .....	4
	Пробни рад.....	6
	Радни однос на одређено време .....	6
	Радни однос са непуним радним временом .....	7
	Приправници .....	7
	Уговор о правима и обавезама директора .....	8
	Образовање и усавршавање .....	8
III	Радно време .....	9
	Пуно и непуно радно време .....	9
	Прековремени рад .....	9
	Распоред радног времена .....	10
	Прерасподела радног времена .....	11
	Ноћни рад и рад у сменама .....	11
IV	Одмори и одсуства.....	12
	Одмор у току дневног рада .....	12
	Дневни одмор .....	12
	Недељни одмор .....	13
	Годишњи одмор.....	13
	Плаћено одсуство .....	15
	Неплаћено одсуство .....	16
	Мировање радног односа .....	16
V	Безбедност и здравље на раду .....	17
	Права и обавезе .....	17
	Послови са повећаним ризиком.....	19
	Представник запослених за безбедност и здравље на раду .....	20
	Одбор за безбедност и здравље на раду.....	22
	Средства и опрема за личну заштиту .....	24
	Заштита личних података.....	24
	Колективно осигурање запослених .....	25
	Мобинг .....	25
VI	Зараде, накнаде зарада и друга примања.....	26
	Зарада за обављени рад и време проведено на раду .....	27
	Основна зарада .....	27
	Време проведено на раду .....	29
	Зарада по основу радног учинка.....	29
	Радни учинак – оцена резултата рада запосленог .....	29
	Групни стимуланс .....	30
	Увећање зараде.....	30
	Друга примања која спадају у зараду запосленог .....	30
	Накнада зараде .....	31
	Накнада трошкова .....	33
	Друга примања .....	34
	Обрачун зараде и накнаде зараде .....	36
	Минимална зарада.....	36
	Заштита зараде и накнаде зараде.....	37

VII	Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка.....	37
VIII	Обавезе и дужности запосленог .....	39
IX	Забрана конкуренције.....	41
	Заштита пословног имена .....	42
X	Накнада штете.....	42
XI	Удаљење запосленог са рада .....	44
XII	Измена уговорених услова рада .....	44
XIII	Престанак радног односа .....	45
	Споразумни престанак радног односа .....	46
	Отказ од стране запосленог.....	46
	Отказ од стране послодавца .....	46
	Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза .....	49
	Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере .....	50
	Поступак у случају отказа.....	50
	Достављање акта о отказу уговора о раду .....	51
	Посебна заштита од отказа уговора о раду .....	51
XIV	Посебне одредбе.....	52
XV	Организације запослених и послодавца .....	52
	Учешће у управљању.....	55
	Међусобни односи .....	56
	Права и дужности у штрајку .....	57
XVI	Прелазне и завршне одредбе.....	59

На основу члана 3. став 1, члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и одредби Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 30/2021).

1. ЈКП Водовод Лесковац кога заступа директор Станиша Ристић, дипл.екон,
2. Репрезентативни синдикат „Синдикат ЈКП Водовод Независност Лесковац“ - кога заступа председник Ненад Николић,
3. Репрезентативни синдикат „Синдикат Србије - ЈКП Водовод Лесковац“ - кога заступа председник Милош Станковић и
4. Град Лесковац, Скупштина Града, коју представља председник, Александар Ђуровић,

закључују дана \_\_\_\_\_ године,

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП ВОДОВОД ЛЕСКОВАЦ**

### **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у ЈКП Водовод Лесковац (у даљем тексту: послодавац), поступак измена и допуна овог колективног уговора, међусобни односи репрезентативног синдиката и послодавца (у даљем тексту: учесници колективног уговора), заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, престанак радног односа, заштита запослених, забрана конкуренције, накнада штете, сукоб интереса, корпоративне вредности, пословна тајна, очување имиџа, забрана конкуренције, заштита и безбедност запослених на раду као и права запослених на учешће у управљању, права синдикалних организација регистрованих код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада, која нису уређена овим колективним уговором, непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и других позитивних законских прописа.

#### **Члан 3.**

Одредбе овог колективног уговора примењују се и обавезују све запослене код послодавца.

Изузетно од одредбе става 1 овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се утврђују елементи за утврђивање зараде не примењује се на директора.

#### **Члан 4.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених решењем одлучује директор или запослени на кога је директор писаним путем пренео овлашћења у складу са законом.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца, односно судским или инспекцијским органима, послодавац је дужан да истом стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

#### **Члан 5.**

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог колективног уговора.

У случају наступања околности које отежавају или онемогућавају примену појединих одредаба овог колективног уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и опстанку послодавца.

#### **Члан 6.**

Овај колективни уговор, други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољни услови рада од права и услова који су утврђени законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије.

## **II РАДНИ ОДНОС**

#### **Члан 7.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака који доноси директор предузећа уз сагласност надлежног органа оснивача).

Правилником о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

Послодавац је у обавези да након доношења Правилника о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака и добијеној сагласности од стране Градоначелника Града Лесковца, исти објави на огласној табли предузећа.

#### **Члан 8.**

Приликом заснивања радног односа, кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилнику о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима а посебно о обавези да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

#### **Члан 9.**

Директор може одлучити да избор и пријем лица у радни однос изврши путем објављивања јавног огласа.

Услови утврђени огласом морају бити идентични условима утврђеним Правилником о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака.

Избор између пријављених кандидата врши директор.

На основу извршеног избора, директор са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

#### **Члан 10.**

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад.

Садржина Уговора о раду дефинисана је законом.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и овог колективног уговора.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на који се закључује, сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом и закључује се у најмање четири примерака од којих се један обавезно предаје запосленом, а три задржава послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

#### **Члан 11.**

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад, даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

1. болест запосленог,
2. тежа болест члана уже породице,
3. смртни случај члана уже породице,
4. позив војних или државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова и сл.
5. природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад, или је био спречен да одређеног дана ступи на посао (земљотрес, поплаве и др.).

## **Пробни рад**

### **Члан 12.**

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних - сродних послова утврђених уговором о раду у трајању не дужи од шест месеци и то:

1. за послове за чије се обављање захтева до IV нивоа квалификације, не дужи од 2 месеца,
2. за послове за чије се обављање захтева V и VI нивоа квалификације, не дужи од 4 месеца,
3. за послове за чије се обављање захтева VII нивоа квалификације, не дужи од 6 месеци.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад за запосленог, директор формира комисију која ће пратити рад запосленог за време пробног рада и о томе поднети извештај директору.

Чланови комисије из става 2. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, који се траже за обављање послова запосленом на пробном раду.

Чланови комисије из става 2. овог члана дужна су да, у писаном облику, директору презентују извештај, односно своје мишљење о резултатима пробног рада запосленог, као и да исти доставе запосленом који се налази на пробном раду.

Пре истека времена на које је уговорен пробни рад, запослени или послодавац може да откаже уговор о раду у ком случају отказни рок не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада, а према извештају комисије из ставова 2-4. овог члана, није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

## **Радни однос на одређено време**

### **Члан 13.**

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба као и у другим случајевима утврђеним законом.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка (боловање, обављање државне и друге функције и др.),
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта,
3. када се привремено повећа обим рада,
4. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола,
5. за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци,
6. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

## **Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 14.**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на одређено и неодређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

## **Приправници**

### **Члан 15.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака.



Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје:

1. На пословима за које се тражи VII ниво квалификације, не дужије од 12 (дванаест) месеци.
2. На пословима за које се тражи VI ниво квалификације, не дужије од 9 (девет) месеци.
3. На пословима за које се тражи IV ниво квалификације, не дужије од 6 (шест) месеци.
4. Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на основну зараду у висини 80% од основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

Уговором о раду може се утврдити обавеза приправника да полаже приправнички испит пред комисијом формираном од стране послодавца, а која је пратила рад приправника за време приправничког стажа.

Директор својим решењем одређује начин полагања приправничког испита.

## **Уговор о правима и обавезама директора**

### **Члан 16.**

Директор, односно други законски заступник послодавца може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос код послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор предузећа.

## **Образовање и усавршавање**

### **Члан 17.**

Када то захтева потреба процеса рада послодавац је дужан да запосленом омогући стручно оспособљавање или усавршавање.

Запослени је дужан да се у току рада образује и усавршава.

Трошкови стручног оспособљавања или усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

У случају да запослени прекине стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање могу се уредити посебним уговором.

### **III РАДНО ВРЕМЕ**

#### **Члан 18.**

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Неодазивање по позиву по основу приправности представља тежу повреду радне обавезе.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Запослени за време приправности не прима новчану накнаду већ ће му време приправности бити обрачунато кроз одрађене сате и то 10% од временаведеног у приправности.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Времеведено у приправности води непосредни руководилац у писаној форми и одговоран је за тачно и уредно вођење евиденције запослених о временуведеном у приправности.

#### **Пуно и непуно радно време**

#### **Члан 19.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

#### **Прековремени рад**

#### **Члан 20.**

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), поред случајева утврђених законом и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу (поправка квара или хаварија

- на водоводној и канализационој мрежи, поправка машина, читавање водомера итд.),
2. због замене изненада одсутног запосленог,
  3. ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време,
  4. да се изврше одређени послови и радни задаци, који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала и других разлога,
  5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе,
  6. изненадно повећање обима посла и у другим случајевима када то захтева процес рада.

Уколико је рад дужи од пуног радног времена тј. траје дуже од два часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући додатну паузу од 15 минута која се рачуна у радно време.

Рад дужи од пуног радног времена не може трајати дуже од осам часова недељно.

Запослени не може радити дуже од дванаест часова дневно урачунавајући у то време и прековремени рад.

Труднице и запослени млађи од 18 година не могу радити дуже од пуног радног времена, као и запослени коме би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности такав рад могао да погорша здравствено стање.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, најмање осам сати пре почетка рада.

У хитним случајевима може се дати усмени налог за рад дужи од пуног радног времена, с тим да се исти у року од три дана потврди писаним решењем.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду за прековремени рад или да запослени користи слободне дане у договору са непосредним руководиоцем који је одговоран за тачно и уредно вођење евиденције о прековременом раду запослених.

## **Распоред радног времена**

### **Члан 21.**

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Уколико се код послодавца рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радна недеља и распоред радног времена може се организовати на други начин.

### **Члан 22.**

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно директор може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Уколико се код послодавца рад обавља у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

## **Прерасподела радног времена**

### **Члан 23.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Решење о прерасподели радног времена доноси директор.

Прерасподела радног времена може се увести за све запослене код послодавца, или за део процеса рада, у складу са одредбама Закона о раду.

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

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### **Члан 24.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена.

## **Ноћни рад и рад у сменама**

### **Члан 25.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

## **Члан 26.**

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

## **IV ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 27.**

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

#### **Члан 28.**

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

### **Дневни одмор**

#### **Члан 29.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

## Недељни одмор

### Члан 30.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

## Годишњи одмор

### Члан 31.

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - 5 радних дана,
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
- за средње образовање у трајању од четири и три године (IV и III ниво квалификације) - 2 радна дана,
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан.

2. По основу услова рада:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана,
- за рад у сменама - 1 радни дан.

3. По основу радног искуства:

- за запослене преко 30 година радног стажа – 5 радних дана,
- запосленом са навршених 25 до 30 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,
- запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,
- запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана,

- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан.
4. По основу бриге о деци и члановима уже породице
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана,
  - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 3 радна дана,
  - запосленом који се стара о члану уже породице (брачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана,
  - инвалиду рада - 3 радна дана.

Изузетно од става 1, 2. и 3. овог члана, запослени – мушкарац са 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена - жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

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

Ако запослени искористи годишњи одмор у целини или делимично а престане му радни однос послодавац има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, а сразмерно броју разлике између искоришћених дана и права на годишњи одмор за време проведено на раду.

У случају мировања радног односа запослени има право на сразмерни део годишњег одмора за време проведено на раду.

Време коришћења годишњих одмора запослених утврђује се Планом коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину који доноси послодавац на предлог извршних директора сектора.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, осим у случају када се годишњи одмор користи на захтев запосленог када се решење може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

Дужину годишњег одмора сваког запосленог појединачно утврђује и обрачунава лице које по Правилнику о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака води радне односе, у складу са законом и овим колективним уговором а решење потписује директор или лице које директор овласти.

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

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Ако запослени не користи годишњи одмор у целини или делимично а престане му радни однос, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, а сразмерно броју неискоришћених дана.

Ако запослени искористи годишњи одмор у целости или већи део од дела који му припада за текућу годину, а престане му радни однос, послодавац има право на надокнаду штете од запосленог за неприпадајући, а искоришћени део годишњег одмора.

### **Члан 32.**

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

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

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

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

## **Плаћено одсуство**

### **Члан 33.**

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

1. ступања запосленог у брак 5 радних дана,
2. порођаја супруге или усвојења детета 5 радних дана,
3. породична славља (женидба сина, удаје ћерке) и порођај другог члана уже породице (ћерке, усвојенице или супруге сина) 3 радна дана,
4. смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеника и старатељ) 5 радних дана,
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана,
6. селидбе сопственог домаћинства,
  - а) на подручју истог насељеног места 2 радна дана
  - б) ван подручја места становања 3 радна дана
7. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада до 6 радних дана у току једне календарске године,
8. добровољног давања крви 2 узастопна радна дана рачунајући дан давања крви и наредни дан,
9. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана,
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана,
11. празновање крсне славе 1 радни дан,
12. теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи 5 радних дана,
13. учествовање на спортским и радно - производним такмичењима од 3 до 5 радних дана у једној календарској години уколико не угрожава процес рада предузећа.



Трошкове учествовања у целости сноси подносилац захтева за коришћење плаћеног одсуства,

14. позива државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

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

За поновљене случајеве из става 1. тачке 2, 4, 5. и 8. у току календарске године запослени има право на исти број дана плаћеног одсуства.

Уз захтев за коришћење одсуства из става 1. и 2. овог члана, запослени је дужан да прибави одговарајуће доказе, који потврђују постојање наведеног случаја.

## **Неплаћено одсуство**

### **Члан 34.**

Запослени има право на одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до 5 радних дана у току календарске године, због личних и породичних потреба, а посебно за случајеве плаћеног одсуства, за које му се не може одобрити одсуство са рада уз накнаду зараде.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), на његов писани захтев, и уз услове да оно не ремети процес рада у случају:

1. Учешће на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима, до 7 дана у току једне календарске године.
2. Неговање тешко оболелог члана уже породице до 30 дана у току једне календарске године, по оцени и предлогу надлежног здравственог органа.
3. Посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству до 30 дана у току једне календарске године.
4. Обављање неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити до 30 дана у току једне календарске године.

Захтев за одсуство запослени је дужан да у писаном облику достави послодавцу најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења неплаћеног одсуства, а послодавац је дужан да одговори на захтев запосленог у року од 5 дана од пријема захтева запосленог.

У случајевима из става 1. и 2. овог члана, запосленом права и обавезе мирују, у складу са законом.

## **Мировање радног односа**

### **Члан 35.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца,
4. избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

## **V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Права и обавезе**

#### **Члан 36.**

Посебна права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези безбедности и здравља на раду дефинишу се Правилником о безбедности и здравља на раду и овим колективним уговором.

Правилник о безбедности и здрављу на раду доноси директор у складу са Статутом предузећа уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Послодавац може да одлучи да за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице или предузетника који поседује адекватну лиценцу у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

#### **Члан 37.**

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

#### **Члан 38.**

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

### **Члан 39.**

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад у складу са Законом о безбедности и здравља на раду.

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

Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

### **Члан 40.**

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

### **Члан 41.**

Запослени се обавезују:

1. да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље,
2. да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад,
3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду,
4. да се подвргну одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохола,
5. да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине,
6. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању,
7. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима,
8. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине.

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

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

У случају из става 2. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе и има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

### **Члан 42.**

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

1. ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде,

2. ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, за рад на радном месту са повећаним ризиком,
3. ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио,
4. ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање,
5. на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

У случајевима става 1. тачка 4. овог члана послодавац има право да запосленог упути на комисијски преглед у здравствену установу по избору послодавца.

### **Послови са повећаним ризиком**

#### **Члан 43.**

Послови са повећаним ризиком утврђују се Актом о процени ризика.

На послове са повећаним ризиком може се преместити запослени ако испуњава следеће услове:

- да има прописану стручну спрему и да је претходно оспособљен за самостално обављање послова на сигуран и безбедан начин,
- да није млађи од 18 година,
- да није инвалид рада.

На пословима са повећаним ризиком не могу радити жене за време трудноће и мајке са дететом до 5 година старости.

#### **Члан 44.**

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

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима уколико постоји упражњено систематизовано радно место код послодавца. У противном биће примењене одредбе Закона о раду којима су прописана права за такве запослене.

#### **Члан 45.**

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

#### **Члан 46.**

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, могу да користе одмор за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом.

Запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са Актом о процени ризика, могу да користе одмор за превенцију радне инвалидности и рехабилитације у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима медицине рада, у трајању од 10 дана годишње, на терет послодавца и синдиката са учешћем од по 50% ако су средства предвиђена програмом пословања предузећа.

### **Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 47.**

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

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се овим колективним уговором.

Представнике запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именују репрезентативни синдикати споразумно.

#### **Члан 48.**

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

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

1. престанка радног односа код послодавца,
2. подношења оставке,
3. неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

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

#### **Члан 49.**

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

#### **Члан 50.**

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

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

#### **Члан 51.**

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

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

#### **Члан 52.**

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

1. одговорно лице послодавца - директора,
2. лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца,
3. руководиоца дела процеса рада,
4. Одбор за безбедност и здравље на раду,
5. репрезентативни синдикат.

#### **Члан 53.**

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести:

- представника запослених,
- репрезентативни синдикат,
- одговорно лице послодавца – директора и
- Одбор за безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 54.**

Послодавац је дужан да најмање једном представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући плаћено одсуство са рада у обављању послова радног места на које је распоређен у трајању од најмање 5 часова рада месечно, са правом на накнаду зараде које је обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места, као и да обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским условима ради обављања активности представника запослених.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду дужан је да благовремено обавести непосредног руководиоца писаним путем, који је одговоран да уредно води евиденцију о плаћеним часовима.

#### **Члан 55.**

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

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

- непосредно комуницира са запосленима,
- прима усмене и писане представке запослених,
- непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада,
- непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду,
- даје мишљење и сугестије надлежним органима у вези примене прописа о безбедности и здрављу на раду,
- захтева поштовање прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака,
- да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

### **Одбор за безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 56.**

Иницијативу за формирање Одбора за безбедност и здравља на раду могу да поднесу послодавац или представник репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да омогући да се најкасније у року од 15 дана од покретања иницијативе из става 3. овог члана образује Одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Одбор за безбедност и здравље на раду има пет чланова.

Чланови Одбора за безбедност и здравље на раду су:

- представници запослених за безбедност и здравље на раду (3 запослена на предлог репрезентативних синдиката у складу са бројношћу чланства),
- лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца,
- један представник послодавца кога именује директор.

Број представника послодавца, рачунајући и лице одређено од стране послодавца за послове безбедности и здравља на раду, мора бити за најмање једног мање од броја представника запослених.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана Одбора за безбедност и здравља на раду – представника послодавца, односно репрезентативног

синдиката, уколико на адекватан начин не извршава обавезе на начином прописаним Пословником о раду.

#### **Члан 57.**

Председника Одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник Одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду Одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

#### **Члан 58.**

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

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

#### **Члан 59.**

Послодавац је дужан да Одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.



#### **Члан 60.**

Чланови одбора (по један представник запослених и један представник послодавца) имају право, на основу одлуке одбора, да присуствују семинарима и саветовањима у земљи ради едукације за обављање својих функција, по потреби.

Све трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац а у складу са потребама послодавца и у случају да су обезбеђена средства за текућу годину.

#### **Члан 61.**

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

#### **Члан 62.**

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова, по потреби.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Послодавац може сносити трошкове за полагање стручног испита и трошкове добијања лиценце одговорног лица, а под условом да испуњава услове предвиђене законом.

### **Средства и опрема за личну заштиту**

#### **Члан 63.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди лична заштита средства и опрему сагласно „Каталогу личних заштитних средстава и опреме које припадају запосленима ЈКП Водовод Лесковац” који доноси директор.

### **Заштита личних података**

#### **Члан 64.**

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података у складу са законом.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора у складу са законским прописима који регулишу заштиту личних података.

## Колективно осигурање запослених

### Члан 65.

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

Суму осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

### Члан 66.

Послодавац у складу са својим Програмом рада и пословања утврђује начин, износ и друге елементе за колективно осигурање запослених из члана 65.

## Мобинг

### Члан 67.

Злостављање представља свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код Послодавца, које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос.

Злостављање представља и учествовање, односно подстицање или навођење других на понашање из става 1 овог члана.

### Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорности запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Обавештење се сачињава у два примерка, од којих један примерак задржава послодавац а други запослени.

Ако запослени одбије да потпише и прими обавештење из става 1. овог члана, сматра се да је упознат са његовом садржином, ако му је обавештење достављено на начин и у поступку прописаним законом.

### Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом, ради остваривања права на заштиту од злостављања учини доступним податке о:

1. Лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (лице за подршку),
2. Лицима овлашћеним за покретање поступка (представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду),
3. Лицу коме се подноси захтев за заштиту од злостављања,
4. Списку посредника који се води код послодавца.

Поступак за заштиту од злостављања код послодавца, спроводи се у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

#### **Члан 70.**

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне обавезе.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање.

## **VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Члан 71.**

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

#### **Члан 72.**

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

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти ниво квалификација, односно образовања, знања и способности, одговорности, физички и интелектуални рад у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада запосленог састоји се из:

1. Зараде за обављени рад и време проведено на раду,
2. Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.),
3. Других примања по основу радног односа (за исхрану у току рада – топли оброк, регрес за годишњи одмор, средства за порезе и доприносе који се плаћају из зараде запосленог).

Под зарадом из става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тачка 4) и 5), члана 118. тачка 1-4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

## Зарада за обављени рад и време проведено на раду

### Члан 73.

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

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

## Основна зарада

### Члан 74.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака, потребних за рад на пословима на којима је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла који обавља и износа основне цене рада (брuto основица) за најједноставнији посао дефинисан коефицијентом 1,00 као и времена проведеног на раду. Основна цена рада утврђује се у износу не мањем од производа минималне цене рада по радном часу (у нето износу) и просечног броја радних сати на годишњем нивоу. Минимална цена рада по радном часу је дефинисана Одлуком о висини минималне цене рада и позитивним законским прописима Владе Републике Србије.

Основна зарада запосленог утврђена овим колективним уговором за стандардни учинак и пуно радно време исказана у новчаном износу не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђена су Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Коефицијенти послова зависе од:

- сложености, обима и квалитета обављених послова
- потребног нивоа квалификације, посебних вештина и знања
- одговорности,
- услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

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

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

Послодавац и репрезентативни синдикат утврђују и разрађују послове по групама послова и утврђују коефицијент за сваки посао осим за директора предузећа.

Коефицијенти послова одређени по групама послова, саставни су део колективног уговора код послодавца.

- I Група послова која не захтева стручност (НК радник) подразумева једноставан рутински рад који не захтева посебно образовање. Распон коефицијента од 1,00 до 1,01.
- II Група послова подразумева мање сложене послове из области делатности предузећа, односно послови који се обављају помоћу једноставних средстава за рад за која су довољна писана упутства. Захтева се стручно образовање I и II нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,02 до 1,06.
- III Група послова подразумева средње сложене и разноврсне послове из делатности предузећа везане за одржавање водоводне и канализационе мреже, послови административно-техничке природе, послове везане за припрему и организацију процеса рада - прераду воде и сл. Захтева се стручно образовање III и IV нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,07 до 1,09.
- IV Група послова обухвата сложене послове из делатности предузећа везане за одржавање водоводне и канализационе мреже укључујући и административно техничке послове као и послове где се захтева самосталност у раду. Захтева се стручно образовање IV нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,10 до 1,11.
- V Група послова захтева сложене административно-техничке и правне послове послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању послова и појаву више разноврсних послова. Захтева се стручно образовање IV и VI нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,12 до 1,13.
- VI Група послова захтева сложене и специјализоване послове из делатности предузећа, као што су одржавање објеката и система за прераду воде, административно-техничке послова из дела наплате потраживања, организације обезбеђења. Захтева се стручно образовање IV и VI нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,20 до 1,26.
- VII Група послова обухвата послове оперативног и стручног вођења процеса рада, сложене послове на организацији, припреми и праћењу анализе процеса рада у делу прераде воде, сложеније административно-техничке послова из дела наплате потраживања. Захтева се стручно образовање VI и VII нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,32 до 1,45.
- VIII Група послова обухвата сложене послове из делатности предузећа у делу прераде воде, одржавање објеката електро система који захтевају пуну самосталност у извршавању послова и појаву више врста сложених послова. Захтева се стручно образовање VII нивоа квалификације. Распон коефицијента од 1,48 до 1,51.
- IX Група послова која обухвата руководеће, специјализоване и одговорне послове из делатности предузећа везане за прераду воде, оперативно, стручно вођење, анализу и контролу процеса рада, послови пројектовања и развоја, изградње, ИТ инжењерства као и најодговорније књиговодствене, финансијске и правне послове. Захтева се стручно образовање VII нивоа квалификације и одговарајућих лиценци. Распон коефицијента од 1,57 до 1,67.
- X Група послова која обухвата најсложеније и најодговорније послове који подразумевају управљање деловима предузећа, секторима и одговорни су за реализацију планова пословања и унапређење пословања, стратешко планирање, послови интерног резизора. Потребно је да поседују управљачке и комуникационе вештине. Захтева се стручно образовање VII нивоа квалификације и одговарајућих лиценци. Распон коефицијента од 1,76 до 2,46.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

### **Време проведено на раду**

#### **Члан 75.**

Основна зарада запосленог према времену проведеном на раду, обрачунава се само за ефективно проведене часове на раду.

За свако неоправдано одсуство са рада, односно за сваки започети сат кашњења на рад или неоправдани одлазак са рада, време проведено на раду умањује се за по један сат, с тим што ће се неоправдано закашњење на рад и неоправдано напуштање радног места најмање 5 радних дана у току месеца, сматрати повредом радне обавезе.

### **Зарада по основу радног учинка**

#### **Члан 76.**

Основна зарада се коригује по основу дела зараде за радни учинак. Основна зарада се може умањити по основу радног учинка највише за -10%, а увећати до +10%.

Радни учинак одређује се на основу:

1. Квалитета обављеног посла,
2. Обима обављеног посла,
3. Односа запосленог према радним обавезама.

### **Радни учинак – оцена резултата рада запосленог**

#### **Члан 77.**

Радни учинак по основу оцене резултата рада запосленог утврђује се за запослене који раде на пословима где нису утврђени нормативи и стандарди рада, односно док се исти не утврде.

Оцена резултата рада утврђује се на основу:

1. Квалитета обављеног посла
  1. остварених уштеда у материјалу и времену,
  2. поштовање радне и технолошке дисциплине.
2. Обима обављеног посла са посебним освртом на:
  1. благовремено извршавање радних налога, послова и радних задатака,
  2. ангажовању на додатним и другим пословима у циљу потпуније искоришћености радног времена.
3. Односа запосленог према радним обавезама са посебним освртом на:
  1. залагање на раду, однос према корисницима услуга предузећа,
  2. изражене самоиницијативности и савесности у обављању радних задатака и послова,
  3. остваривању добрих међуљудских односа,

4. редовност на послу.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоцац или руководиоцац сектора у писаној форми уз сагласност директора.

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор.

Оцену резултата рада исказује се у износу од -10% до +10% од основне зараде запосленог на ефективним часовима рада у укупном износу по свим основама из става 2 овог члана.

#### **Члан 78.**

Зарада запосленог за пуно радно време и учинак у нивоу норматива и стандарда рада, односно резултате рада уобичајне за конкретне послове, утврђује се у висини основне зараде запосленог, за послове утврђене уговором о раду.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

### **Групни стимуланс**

#### **Члан 79.**

Послодавац може дати посебну оцену рада – групни стимуланс групи запослених или организационој целини у случају остваривања изванредних резултата рада или извршења радних обавеза у посебно утврђеном року или пре рока.

### **Увећање зараде**

#### **Члан 80.**

Запослени има право на увећању зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан, основна зарада се увећава за 110%,
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, основна зарада се увећава за 26%,
- за прековремени рад основна зарада се увећава за 26%,
- за рад недељом основна зарада се увећава за 10%,
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад), основна зарада се увећава за 0,4%.

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

### **Друга примања која спадају у зараду запосленог**

#### **Члан 81.**

Запослени има право на друга примања по основу радног односа, која спадају у зараду запосленог, и то:

1. Накнаду зараде.
2. Регрес за годишњи одмор.
3. За исхрану у току рада (топли оброк).
4. Средства за порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

## Накнада зараде

### Члан 82.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. Коришћење годишњег одмора.
2. Коришћење плаћеног одсуства.
3. Одсуствовања са рада у дане државног и верског празника дефинисане законом.
4. Присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа Привредне коморе и Удружење послодавца, органа управљања и других органа код послодавца, органа синдиката у својству члана односно по позиву.
5. Стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.
6. Учешћа на радно-производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама на које је упућен од стране репрезентативног синдиката запослених или послодавца у складу са годишњим програмом пословања и финансијским могућностима предузећа.
7. Војне вежбе.
8. Одазивања на позив државног органа.
9. Давање крви, ткива и других органа.
10. Под другим случајевима у складу са законом и одлукама надлежних државних органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

### Члан 83.

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

1. У висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.
2. У висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Запослени је дужан да потврду о наступању привременој спречености за рад достави послодавцу у року од 3 дана од првог дана спречености за рад.



Запослени је дужан да извештај о привременој спречености за рад (дознаке) достави послодавцу до краја месеца а најкасније у року од 5 (пет) дана од истека месеца у којем је запослени био спречен за рад.

#### **Члан 84.**

У случају када је привремено престала потреба за радом запослених, (прекид рада до кога је дошло без кривице запосленог), запослени се може упутити на плаћено одсуство најдуже до 45 радних дана у календарској години.

Послодавац може запосленог упутити на привремено плаћено одсуство у једном од следећих случајева и то:

1. Када је тренутно смањен обим послова послодавца или у појединим организационим целинама.
2. Ако сагласно плановима у одређеном периоду нема потребе за ангажовањем одређеног броја запослених на одређеним пословима, а запослени се не могу ангажовати на другим пословима код истог или другог послодавца.
3. Ако запослени који су распоређени на истим пословима у одређеним временским периодима не могу бити ефективно ангажовани за пуно радно време.
4. Недостатка посла и необезбеђеног континуитета производње и рада.
5. Недостатка репро материјала или енергената за одређени временски период.
6. Ако је, услед организационих промена или изменом Правилника о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака дошло до смањења броја извршиоца или укидања послова које је запослени обављао.

За време плаћеног одсуства, у случају када је привремено престала потреба за радом запосленог, запосленом припада накнада зараде у висини 60% од просечне зараде у претходних 12 месеци, а која не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Услед недовољног коришћења капацитета, недостатка посла и других поремећаја у пословању, запосленима се нуде и обезбеђују решења следећим редоследом:

1. Упућивање на коришћење годишњег одмора.
2. Упућивање на коришћење неплаћеног одсуства на захтев запослених.
3. Упућивање на коришћење плаћеног одсуства.
4. Упућивање на коришћење одсуства због прерасподеле радног времена.

#### **Члан 85.**

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

#### **Члан 86.**

У случају упућивања на прерасподелу радног времена, због недостатка послова и немогућности расподеле на друге послове и радне задатке (прерасподела унапред), запосленом

припада, за часове прерасподеле, накнада зараде у висини основне зараде посла, утврђене у уговору о раду запосленог, увећане по основу минулог рада.

Запослени ће у току периода прерасподеле, према потребама посла, радити дуже од редовног радног времена, односно додатним радом у сезони и на тај начин одрадити задужене сате.

У месецу када се задужени сати одрађују, запосленом припада право на остварени учинак – пребачај за часове одређене прерасподеле, као и накнада путних трошкова и топлог оброка.

Запослени који је остварио право на прерасподелу радног времена дужим радним временом у одређеном периоду (прерасподела уназад), за време коришћења прерасподеле, припада зарада за тај месец у висини основне зараде посла, увећане за остварени учинак и друга увећања зараде у месецу када се одређени часови плаћају, у складу са овим колективним уговором.

Код прерасподеле радног времена и унапред и уназад врши се евидентирање сати у радном налогу са посебним шифрама код задужења сати и код одређивања прерасподеле.

## **Накнада трошкова**

### **Члан 87.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. Право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада имају сви запослени у висини цене месечне претплатне превозне карте у јавном саобраћају за градски, приградски и међуградски саобраћај, превозника у јавном саобраћају коме је поверено обављање послова јавног саобраћаја од стране локалне самоуправе, само за дане проведене на раду.

Запослени који има пребивалиште у широј градској зони, на релацији до 4km од управне зграде послодавца има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у износу месечне претплатне карте за раднике, прописане решењем Градског већа Града Лесковца.

Запослени који има пребивалиште на територији која има установљен систем претплатне месечне карте за јавни градски, приградски или међуградски превоз и где тај вид превоза покрива релацију места пребивалишта – место рада, има право на накнаду трошкова са долазак и одлазак са рада у висини месечне претплатне карте за дату релацију.

Запослени је дужан да до 10. у текућем месецу а за претходни месец достави месечну карту или фискалне рачуне за утрошено гориво у износу не мањем од висине цене месечне карте.

Под претплатном месечном картом у јавном градском, приградском и међуградском превозу, подразумева се карта од превозника на месечном нивоу која у току једног месеца омогућава неограничен број превоза у градском, приградском и међуградском нивоу.

Запослени који раде на Постројењу за прераду воде у Горини, акумулацији Барје, у Вучју и Централном постројењу за пречишћавање отпадних вода у Богојевцу имају обезбеђен организован превоз до наведених локација;

2. Накнаду трошкова, ако запослени користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у складу са позитивним законским прописима Републике Србије;
3. За време проведено на службеном путу у земљи у висини неопорезивог износа према последњем обављеном податку у складу са пореским третманом Републике Србије;
4. За време проведено на службеном путу у иностранству у износу који ће се утврдити према позитивним законским прописима Републике Србије;
5. Накнаду трошкова лиценци запосленима, продужење лиценце и трошкове полагања стручних испита, а у складу са делатношћу и потребама послодавца;
6. Трошкове исхране за време прековременог рада. Одлуку о висини накнаде доноси послодавац;
7. Трошкове по основу угоститељских услуга поводом прославе Дана жена, односно, обележавања јубилеја или других значајних датума предузећа (ручак или вечера за запослене, пензионере, пословне партнере), у складу са Програмом пословања;
8. Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250 динара. Иста ће се исплаћивати по истеку месеца са коначном исплатом зарада, само за дане проведене на раду;
9. За регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, 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, а исплаћиваће се месечно као 1/12 годишњег износа, као и увећање у складу са законским прописима и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије. Исти ће се исплаћивати по истеку месеца са коначним исплатом зараде;

Издаци под тачком 5. и 6. морају бити документовани одговарајућим рачунима за исхрану и признају се у трошкове предузећа који овери послодавац.

## **Друга примања**

### **Члан 88.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Отпремнину при одласку у пензију, у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог. Иста ће се исплатити у року од 30 дана од престанка радног односа.
2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, према приложеним рачунима правног лица регистрованога за обављање погребних услуга и продају погребне опреме, до неопорезованог износа а све у складу са Програмом пословања послодавца.
3. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима правног лица регистрованога за обављање погребних услуга и продају погребне опреме, до неопорезованог износа а све у складу са Програмом пословања послодавца.

4. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.
5. Једнократну накнаду за свако новорођено или усвојено дете запосленог у висини једне просечне нето зараде код послодавца исплаћене у претходна три месеца.

У случају да оба родитеља раде код истог послодавца накнада за новорођено или усвојено дете припада једном од родитеља.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

### **Члан 89.**

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца и то:

- за 10 година рада код послодавца,
- за 20 година рада код послодавца,
- за 30 година рада код послодавца,
- за 40 година рада код послодавца.

Надзорни одбор послодавца ће одредити износ за исплату јубиларне награде у складу са Програмом пословања послодавца.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у случају:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
- набавке медицинско - техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавка лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 2. алинеје од 1) до 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. тачка 2. алинеје 1), 2) и 5) овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом и у следећим случајевима:

1. Ублажавање последица елементарних или других непогода (пожар, земљотрес, поплава и слично.)
2. Пружања помоћи породици умрлог запосленог,

3. Ради ублажавања неповољног материјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства и опредељена Програмом пословања предузећа док се висина износа утврђује у складу са одлукама Владе Републике Србије.
4. у другим непредвиђеним случајевима.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси Надзорни одбор послодавца у складу са Програмом пословања послодавца.

## **Обрачун зараде и накнаде зараде**

### **Члан 90.**

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

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

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

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

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

### **Члан 91.**

Зарада запосленима исплаћује се у целости или у два дела. Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до последњег дана у текућем месецу за претходни месец.

## **Минимална зарада**

### **Члан 92.**

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

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

Услед објективних разлога који су довели до поремећаја пословања предузећа, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом. Под објективним разлозима поремећаја пословања подразумевају се непредвиђени услови у пословању на које послодавац својим одлукама није могао да утиче.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донету уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду који није дужи од 6 месеци у току календарске године.

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

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

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

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

### **Члан 93.**

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

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

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

## **Заштита зараде и накнаде зараде**

### **Члан 94.**

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз писану сагласност запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

## **VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА**

### **Члан 95.**

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених ради усклађивања потребног броја запослених са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме из члана 101. овог колективног уговора.

Надзорни одбор послодавца доноси Програм решавања вишка запослених на предлог директора (у даљем тексту: Програм) када је то предвиђено законом.

#### Члан 96.

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

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону 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;
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

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

#### Члан 97.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15. године живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем, у смислу овог колективног уговора, сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50 % минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

#### Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом, за чијим је радом престала потреба у предузећу, исплати отпремнину пре отказа уговора о раду.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, као вишку запосленом исплати отпремнину у висини од једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у случају из члана 158. Закона о раду, као и повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Послодавац може да исплати и већи износ отпремнине у односу на износ из става 2. овог члана уколико су обезбеђена финансијска средства у Програму пословања за текућу годину.

**Члан 99.**

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашавање вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право.

**Члан 100.**

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, врши се на основу дефинисане потребе послодавца о смањењу броја запослених у одређеној области, а по усвојеном Правилнику о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака у ЈКП Водовод Лесковац.

**Члан 101.**

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, врши се применом следећих критеријума:

1. основни: резултати рада запосленог и
2. допунски: социјално-економски положај.

**Члан 102.**

Питања начина одређивања запослених, за чијим радом је престала потреба по основу вишка запослених биће регулисана Програмом решавања вишка запослених који доноси послодавац на предлог директора предузећа у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

## **VIII ОБАВЕЗЕ И ДУЖНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ**

**Члан 103.**

Запослени је дужан да:

1. Савесно и марљиво обавља послове и радне задатке на које је распоређен;
2. Извршава радне налоге непосредног руководица и послодавца;
3. Доследно поштује, спроводи и придржава се одредби закона, овог колективног уговора, Правилника о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака са изменама и допунама, Правилника о ближем уређивању поступака јавне набавке у ЈКП Водовод Лесковац, Правилника о безбедности и здрављу на раду, Акта о процени ризика са изменама и допунама, Каталога личних заштитних средстава који припадају запосленима у ЈКП Водовод Лесковац са изменама и допунама, Статута ЈКП Водовод Лесковац, Одлука о усклађивању Одлуке о оснивању Јавног комуналног предузећа ЈКП Водовод из Лесковца са Законом о јавним предузећима, Кодекса пословног понашања и пословне етике, Правилника о условима и начину коришћења горива са нормативима потрошње горива са изменама и допунама, Правилника о поступку унутрашњих узбуњивача, Правилника о канцеларијском и архивском пословању, Стратегије управљања ризицима и контрола ризика, Правилника о благајничком пословању, Правилника о начину решавања рекламација корисника комуналних услуга, Правилника о рачуноводству и рачуноводственим политикама, Правилника о службеним путовањима, Правилника о условима и начину коришћења службених возила,



Правилника о трошковима репрезентације, Плана физичког обезбеђења објеката, Плана заштите од удеса, Плана евакуације запослених, Плана заштите од пожара, Плана заштите од спасавања ЈКП Водовод Лесковац, Процена ризика од катастрофа ЈКП Водовод Лесковац, Правилника о алко тестирању са изменама и допунама, Правилника о боји и саставним деловима униформе службеника обезбеђења ЈКП Водовод Лесковац, Правилника о санитарно техничким условима за испуштање отпадних вода у јавну канализацију, Пословника о квалитету Лабораторија за контролисање водомера, Правилника о употреби и одржавању система техничке заштите (видео надзор) ЈКП Водовод Лесковац, Правилника о безбедности ИКТ система ЈКП Водовод Лесковац, процедуре стандарда за управљање системом менаџмента квалитета SRPS ISO 9001:2015, HACCP CAC/RCP, SRPS ISO стандарда 17020:2012, ФУК-а и осталих општих и појединачних аката;

4. У случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу обавести свог непосредног руководиоца, а да по повратку на рад оправда изостанак.

Запослени је дужан да потврду о привременој спречености за рад достави послодавцу у року од 3 (три) дана од дана наступања привремене спречености за рад.

Запослени је дужан да извештај о привременој спречености за рад (дознаке) достави послодавцу најкасније у року од 5 (пет) дана од истека месеца у којем је запослени био спречен за рад;

5. При извршавању послова користи прописана заштитна средства, придржава се мера заштите и одазове се позиву за обучавање и проверавања знања из области заштите на раду и одазива се обавезним лекарским прегледима;
6. Придржава се мера противпожарне заштите од експлозије и лично учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица;
7. Рационално користи средства за рад, спречава расипање, злоупотребу и појаву користољубља на штету средстава послодавца;
8. Чува податке који представљају пословну и другу тајну, те да исте неовлашћено не саопштава;
9. Пристојно изгледа и пристојно се понаша на раду и коректно се односи према корисницима услуга, странкама, пословним партнерима и другим запосленим код послодавца;
10. Сарађује са осталим запосленима и преноси своја знања и искуства;
11. Пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта, а најкасније у року од 8 дана од дана промене;
12. Води бригу о повереним средствима и одржава их у исправном стању;
13. Да одмах по уочавању пријављује непосредном руководиоцу оштећења или неправилности у раду на средствима са којима ради или управља;
14. Поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
15. Квалитетно и о року обавља поверене послове водећи рачуна о рационалном коришћењу материјала и опреме.

#### **Члан 104.**

Ако у периоду од најмање три месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима

ради, непосредни руководиоца запосленог предлаже директору да покрене поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

По пријему предлога из става 1. овог члана, послодавац образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија из става 3. овог члана састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 3. овог члана, образује се за сваки случај посебно.

Комисија из става 3. овог члана, дужна је да отпочне рад у року од 3 дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Чланови комисије из става 3. овог члана споразумно одређују председавајућег.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

1. увидом у документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.),
2. непосредним увидом у рад запосленог,
3. писаног образложења непосредног руководиоца запосленог,
4. узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,
5. тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писано или практично),
6. на други погодан начин.

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је послодавцу.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања ни способности за обављање послова на које је распоређен, или да не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац запосленом отказује уговор о раду.

Запослени коме је уговор о раду отказан, у складу са ставом 12. овог члана, има право и дужност да остане на раду у трајању од 15 радних дана.

## **IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 105.**

Запослени не може да ради послове за потребе других лица у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције) за све послове у оквиру регистрованих делатности предузећа.

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

Запослени се обавезује да на територији града Лесковца неће обављати послове из делатности послодавца у своје име и за свој рачун, и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (забрана конкуренције).

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете. Послодавац и запослени уговарају забрану конкуренције у смислу става 4. ове тачке и накнаду штете у року од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције се може уговорити и по престанку радног односа у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

Клаузула забране конкуренције може се предвидети уговором о раду.

Забрана конкуренције важи на територији града Лесковца.

## **Заштита пословног имена**

### **Члан 106.**

У циљу заштите имица корпоративних вредности и колективних резултата које појединац не треба да урушава, забрањено је користити пословно име или део имена које асоцира на предузеће ЈКП Водовод Лесковац, у приватне сврхе и ради личне промоције (Интернет, Фејсбук, Инстаграм, Твитер, ТикТок и сл.).

Забрањује се самостално иступање под именом ЈКП Водовод Лесковац без одобрења Надзорног одбора у случају израде научних радова, мастер радова и доктората, као и употреба или уступање података предузећа за екстерне намене, а без сагласности послодавца.

Такође, име или део имена које асоцира на предузеће ЈКП Водовод Лесковац не може се без одобрења Надзорног одбора и Скупштине Града налазити у називу културног, спортског друштва или удружења, организација, групе грађана и сл.

## **X НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 107.**

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

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 надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету 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 за сваки појединачни случај образује директор или лице које он овласти својим решењем у складу са законом и овим колективним уговором.

#### **Члан 108.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће се решењем директора или лица које он овласти.

Директор или лице које он овласти је дужно да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је проузрокована штета послодавцу и образује комисију из члана 107 става 5. овог колективног уговора.

Пријава из става 2. овог члана 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, податке о подносиоцу пријаве и предлог директору да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

#### **Члан 109.**

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

У поступку утврђивања одговорности запосленог за штету, запосленом се мора омогућити да се изјасни у року од осам дана на све околности у вези настанка штете.

#### **Члан 110.**

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

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

#### **Члан 111.**

На основу предлога комисије, директор или лице које он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади учињену штету или делимично или потпуно ослобађа запосленог од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, утврђује се начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

#### **Члан 112.**

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

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

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од 3 месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### **Члан 113.**

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

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

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

### **Члан 114.**

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 надокнади износ исплаћене штете.

### **Члан 115.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

Послодавац и запослени могу се споразумно договорити о висини накнаде штете коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом.

Процену настале штете врши комисија формирана од стране послодавца уз учешће оштећеног и уз ангажовање стручног лица.

## **XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 116.**

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима предвиђеним Законом о раду и овим колективним уговором.

## **XII ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**

### **Члан 117.**

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада ради успешнијег и ефикаснијег обављања одређених послова,
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом,
3. ради потпунијег коришћења стручне спреме односно радне способности запосленог,
4. ради замене другог запосленог,
5. ради отклањања поремећаја у процесу рада,
6. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом,

7. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду,
8. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду,
9. у другим случајевима утврђеним законом и уговором 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 којим је заснован радни однос.

#### **Члан 118.**

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 172. став 3. а у вези са чланом 179. став 5. тачка 2) Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

### **XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 119.**

Радни однос престаје:

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

#### **Члан 120.**

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности,

2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

### **Споразумни престанак радног односа**

#### **Члан 121.**

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

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

### **Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 122.**

Запослени има право да код послодавца откаже уговор о раду.

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

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

### **Отказ од стране послодавца**

#### **Члан 123.**

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

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

#### **Члан 124.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени, својом кривицом, учини повреду радне обавезе у следећим случајевима:

1. Неблаговременог, несавесног и немарног извршавања радних дужности и обавеза,
2. Неизвршавања одлука и налога директора или налога непосредног руководиоца,

3. Непридржавања односно неспровођења одлука донетих од стране органа послодавца,
4. Злоупотребе положаја и прекорачења овлашћења,
5. Давања нетачних података који су утицали на доношење одлука органа послодавца,
6. Нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга,
7. Наплате услуга мимо ценовника или испостављања нетачног износа рачуна,
8. Непријављивања повреда радних обавеза најкасније у року од 3 дана од дана сазнања,
9. Непридржавања императивних одредби Статута и општих аката послодавца и овог колективног уговора,
10. Ускрађивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима,
11. Прибављања личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом послодавца, а на штету послодавца,
12. Незаконитог располагања средствима,
13. Одавања пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом,
14. Ометања једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза,
15. Нецелисходног и неодговорног коришћења средстава рада,
16. Коришћења службеног телефона, е-маила, веб-сајтова и остале интернет везе, рачунара, факсова и других средстава службене комуникације у приватне сврхе на послу и у току радног времена,
17. Некоришћења или ненаменског коришћења средстава или личне опреме за заштиту на раду,
18. Фалсификовања новчаних и других докумената,
19. Закашњење у извршавању радних задатака или прописаних норми,
20. Одбијање достављања службених и персоналних података на захтев стручних служби, комисија и Надзорног одбора предузећа, неблаговремено прикупљање и уношење података који су од утицаја на рад,
21. Неоправдано пропуштање да се року од 24 часа обавести непосредни руководиоца о спречености доласка на рад,
22. Ономогућавање запосленог од стране руководиоца да извршава своје радне обавезе,
23. Проневера или крађа имовине предузећа у већем обиму или прикривање оштећења средстава за рад предузећа,
24. Помагање или прикривање извршене повреде радне обавезе због које се изриче мера престанка радног односа,
25. Непоступање по одлуци о привременом распореду на друго радно место, односно по другим одлукама у предузећу везаним за рад запосленог,
26. Набавка материјала и средстава за рад на начин супротан закону или општим актима предузећа,
27. Несавесно и неодговорно коришћење возила услед чега долази до њиховог оштећења као и невођење Књиге дневног коришћења возила,
28. Коришћење саобраћајних средстава без путног или радног налога, без праћења километраже или коришћења за приватне сврхе у току или ван радног времена,
29. Ако запослени на раду или у вези са радом изврши прекршај, преступ или кривично дело,



30. Неостваривање предвиђених резултата из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно,
31. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја,
32. Наношење штете угледу предузећа,
33. Крађа без обзира на вредност,
34. Неовлашћена послуга средствима предузећа веће вредности, која су запосленом поверена за извршавање радних обавеза,
35. Организовање политичких странака у предузећу,
36. Неоправдано и узастопно изостајање са рада три радна дана или неоправдано изостајање са рада пет радних дана са прекидима у току године,
37. Одбијање запосленог да обавља послове радног места на којима је распоређен,
38. Нелегално прикључење корисника на водоводну или канализациону мрежу, противно Одлуци о водоводу и канализацији града Лесковца,
39. Чишћење септичких јама средствима предузећа и вршења приватних одгушења кућних прикључака на канализационој мрежи без налога,
40. Прекид рада којим се изазива поремећај у процесу рада,
41. Нетачно уписивање стања бројила на водомеру и на осталим мерним инструментима,
42. Непроверавање корисника који су искључени са водоводне мреже,
43. Нередовно читање водомера и осталих мерних инструмената,
44. Неажурно и немарно отклањање кварова на водоводној и канализационој мрежи,
45. Неизвршавање у предвиђеном року правоснажне судске одлуке од стране послодавца или овлашћеног лица која је донета у поступку за заштиту права запослених,
46. Злоупотреба радне обавезе у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист или другом нанесе штета прибављањем материјалне користи, примање мита или поклона, осим уобичајних рекламних и празничних поклона у вези са радом,
47. Наношење знатне материјалне штете предузећу,
48. Недостављања извештаја о привременој спречености за рад (дознаке) послодавцу најкасније у року од 5 (пет) дана од истека месеца у којем је запослени био спречен за рад, у смислу члана 83. став 2. и 3 и члана 103. тачка 4. овог колективног уговора,
49. Неовлашћено задржавање пазара,
50. Спавања на радном месту.

Уговором о раду не могу се предвиђати друге повреде радних обавеза.

### **Члан 125.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину код послодавца, у случају:

1. Неоправданог одбијања обављања послова и извршавање налога послодавца у складу са законом,
2. Да недостави потврду о привременој спречености за рад послодавцу у року од 3 (три) дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу члана 83. став 2. и 3 и члана 103. тачка 4. овог колективног уговора,
3. Злоупотребе права на одсуство услед привремене спречености за рад,
4. Доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава,

5. Употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена које може имати утицај на обављање посла,
6. Одбијања запосленог да се подвргне алко тесту у предузећу од стране овлашћених лица,
7. Одбијања запосленог да се подвргне оцени радне способности а ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан предуслов предвиђена посебна здравствена способност,
8. Давања нетачних података који су били одлучни за заснивање радног односа,
9. Неоправданог закашњавања на посао и неоправданог напуштања радног места најмање пет радних дана у току месеца за сваки случај понаособ,
10. Беспосленог кретања и задржавања у пословном простору,
11. Недоличног понашања према странкама – корисницима услуга послодавца,
12. Изласка са посла у току радног времена без сагласности непосредног руководиоца и без уредно попуњене пропуснице,
13. Коришћења повишених тонова, погрдних речи а нарочито псовки или свађа у комуникацији са колегама од стране запосленог, и странкама корисницима услуга од стране запосленог,
14. Изазивања нереди, туче, непристојно, дрско и безобзирно понашање од стране запосленог у предузећу и физичко насртање на запослене у предузећу,
15. Непоштовања забране конкуренције из члана 105. колективног уговора и уговора о раду.

Послодавац може запосленог упутити на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу ради утврђивања околности из тачака 4. и 5. става 1. овог члана, о свом трошку.

Овлашћену установу из става 2. овог члана одређује послодавац.

Одбијање запосленог на позив послодавца да уради анализу из става 2. овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине запосленог у смислу става 1. овог члана.

## **Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза**

### **Члан 126.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179а, а у вези са чланом 179. став 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. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, из члана 127. овог колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

## Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

### Члан 127.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду а у вези са чланом 180. 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.

### Члан 128.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од законских мера, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

### Члан 129.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 127. овог колективног уговора а у вези са чланом 181. Закона о раду.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

### Члан 130.

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 породилског 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.

## Поступак у случају отказа

### Члан 131.

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.

### **Достављање акта о отказу уговора о раду**

#### **Члан 132.**

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном 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 законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у складу са законом.

### **Посебна заштита од отказа уговора о раду**

#### **Члан 133.**

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

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

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

#### **Члан 134.**

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

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

## **XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 135.**

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова у складу са законом.

### **Члан 136.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи Уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца у складу са законом.

## **XV ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 137.**

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

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

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 138.**

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

### **Члан 139.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

### **Члан 140.**

Послодавац је дужан да:

1. представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених,
2. да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикат код послодавца одређује свог представника из става 1. овог члана.

#### **Члан 141.**

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

1. програму пословања предузећа,
2. годишњи финансијски извештај.

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

1. учешћу зарада у трошковима пословања послодавца,
2. просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама,
3. броју новопримљених запослених и на којим пословима су распоређени,
4. кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених,
5. другим питањима, у складу са општим актом.

#### **Члан 142.**

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (Статут предузећа, правилник о организацији рада и систематизацији послова и радних задатака, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

#### **Члан 143.**

Послодавац ће члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са овим колективним уговором уз одговарајући доказ.

#### **Члан 144.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

1. обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, факса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност,
2. канцеларију са неопходним канцеларијским намештајем,
3. коришћење сале за састанке,
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација,

5. обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града–општине, гране) у складу са Статутом највишег органа синдиката,
6. стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја,
7. употребу возила за обављање редовних активности а према могућности послодавца,
8. обрачун, наплату и пренос средстава по основу административних забрана када је у питању снабдевање запослених по повољнијим условима а према уговорима које са добављачима закључи синдикат.

#### **Члан 145.**

Овлашћени представници репрезентативног синдиката и овлашћени представници запослених, у смислу овог колективног уговора, су:

1. председник синдиката код послодавца,
2. један овлашћени члан одбора синдиката,
3. члан вишег органа синдиката,
4. представник запослених у Надзорном одбору послодавца,
5. представник запослених за безбедност и здравље на раду.

Овлашћени представник синдиката, односно овлашћени представник запослених који, у складу са законом и овим колективним уговором, одсуствује са рада због обављања синдикалних активности, има право на накнаду зараде, на начин како је то дефинисано законом.

#### **Члан 146.**

Послодавац обезбеђује председнику репрезентативног синдиката 20 плаћених часова месечно за обављање његове функције, а члановима одбора и осталим овлашћеним представницима репрезентативног синдиката, као и представницима запослених по 5 плаћених часова месечно за обављање њихових функција.

Евиденцију о коришћењу плаћених часова председнику и представницима репрезентативног синдиката дужан је да води непосредни руководилац.

#### **Члан 147.**

Председнику и представницима синдиката, које одреди одбор синдиката, омогућује се одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним конференцијама, седницама, састанцима и конгресима, као и семинарима, тренинзима, едукацијама и саветовањима ради оспособљавања, а на основу писаног позива сазивача.

Председнику и представницима репрезентативног синдиката, у складу са ставом 1. овог члана, који одлазе ван свог места боравка и рада, издају се налози за службена путовања на терет послодавца.

#### **Члан 148.**

Овлашћени представници репрезентативног синдиката, односно овлашћени представници запослених, пре коришћења плаћених часова за обављање синдикалних активности, обавезни су да благовремено о томе обавесте непосредног руководиоца писаним путем.

Председник синдиката, дужан је да води уредну евиденцију о коришћењу часова одсуства са рада за чланове одбора и синдикалне поверенике и да за свако одсуство изда одговарајућу писану потврду ради правдања одсуства са рада.

Потврда из става 2. овог члана доставља се непосредном руководиоцу запосленог.

#### **Члан 149.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај за време обављања функције и једну (1) годину по престанку функције, ако поступа у складу са законом и колективним уговором (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, ако поступа у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду.

Представник синдиката је у обавези да у року од осам дана достави сваку измену синдикалног ангажовања радника и статусне промене синдикалне организације.

### **Учешће у управљању**

#### **Члан 150.**

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативних синдиката који споразумно предлажу члана Надзорног одбора из редова запослених.

#### **Члан 151.**

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

#### **Члан 152.**

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



## Међусобни односи

### Члан 153.

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца, успостављаће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Репрезентативни синдикат и послодавац одредиће по два представника у Одбор за социјални дијалог.

Одбор за социјални дијалог, поред осталог, обавезан је да најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана за пословање послодавца, материјални и социјални положај запослених, као и међусобне односе репрезентативног синдиката и управе послодавца и о томе редовно обавештава органе које представља.

Узајамна је обавеза редовног, потпуног и благовременог међусобног информисања.

### Члан 154.

Управа послодавца је обавезна да репрезентативни синдикат обавештава - информисе о:

1. раду управе послодавца,
2. пословању послодавца, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених,
3. кретању и променама зарада и њиховом учешћу у трошковима пословања,
4. безбедности и заштити живота и здравља на раду,
5. мерама за побољшање услова рада,
6. расподела добити,
7. статусним променама,
8. промени облика послодавца,
9. припремама за утврђивање вишка запослених и усвајање програма,
10. питањима која се односе на права запослених,
11. иницијативи и предлогу промена Статута послодавца,
12. оснивању нових предузећа.

### Члан 155.

Управа послодавца је обавезна да:

- благовремено размотри мишљење, захтеве и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да обавести репрезентативни синдикат о разлозима неприхватања датих мишљења, захтева и предлога,
- омогући учешће представника репрезентативног синдиката на седницама органа послодавца, на којима се разматрају његова мишљења, захтеви и предлози, односно одлучује о појединим правима запослених достављањем материјала председнику синдиката за седнице Надзорног одбора,
- омогући репрезентативног синдиката да предложи и утврђује кандидате за представнике запослених у органе послодавца,

- омогући вршење других права и дужности која репрезентативног синдиката припадају по закону, колективном уговору, Статуту и општим актима послодавца, као и општим актима и статутима синдиката.

#### **Члан 156.**

Репрезентативни синдикат обавезан је да у року од 3 радна дана размотри све предлоге, сугестије, захтеве и да мишљења достављена од послодавца и да о својим ставовима и разлозима евентуалног неприхватања обавести управу послодавца.

### **Права и дужности у штрајку**

#### **Члан 157.**

Одлуку у ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси одбор синдиката уз претходно обавештење послодавцу и оснивачу због стратешке важности примарне делатности предузећа.

Ако запослени код послодавца, односно делу послодавца желе да организују штрајк, подносе иницијативу или предлог одбору синдиката, који је дужан да се о истој изјасни најкасније у року од 3 дана.

Предлог, односно иницијатива запослених, подноси се у писаном облику и обавезно садржи захтеве, а који нису успешно решени код послодавца, односно делу послодавца у преговорима послодавца и представника синдиката.

Уколико одбор синдиката не прихвати предлог или иницијативу за организовање штрајка, односно ако се не изјасни у предвиђеном року, запослени могу донети одлуку да сами организују штрајк.

У случају из става 4. овог члана, запослени формирају Иницијативни одбор који утврђује текст одлуке и прикупља потписе, тако што се испод текста Одлуке уписује име и презиме запосленог, његов потпис и ЈМБГ.

Управа послодавца је дужна да омогући Иницијативном одбору прикупљање потписа запослених.

Одбор синдиката обавезан је да упозна Иницијативни одбор са одредбама Закона о штрајку.

Одлука о ступању у штрајк, сматра се донетом од стране запослених када више од половине запослених код послодавца, односно делу послодавца прихвати текст одлуке својим потписом.

#### **Члан 158.**

Део код послодавца у смислу Закона о штрајку и овог колективног уговора у коме се може организовати штрајк чине сектори и службе.

#### **Члан 159.**

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,

- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране председника Синдиката, односно председника Штрајкачког одбора.

#### **Члан 160.**

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или службеном поштом достављањем директору одлуке о ступању у штрајк најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

#### **Члан 161.**

У случају да се сагласно закону, у време штрајка мора обезбедити минимум процеса рада, послови који се обављају у минимуму процеса рада, начин обављања тих послова и број запослених који обављају послове утврђују се споразумом између директора и одбора репрезентативних синдиката.

Запослени код послодавца морају обезбедити минимум процеса рада које је за јавна предузећа утврдио оснивач, сходно одредбама Закона о штрајку. Минимум процеса рада подразумева да се за време штрајка мора обезбедити обављање следећих послова:

1. несметано функционисање система испоруке воде и одвођења отпадних вода као и отклањање хаварија на дистрибутивној мрежи,
2. обављање послова чијим би се прекидом довело до хаварије или наступања знатне материјалне штете,
3. обављање послова физичког обезбеђења и противпожарне заштите,
4. обављање послова пријема и отпремања материјала, робе и опреме,
5. обављање послова обрачуна и исплате зарада и послова платног промета,
6. други послови које сагласно одреде потписници овог колективног уговора.

#### **Члан 162.**

Запосленом који учествује у штрајку припада материјална накнада за време проведено у штрајку у складу са споразумом о прекиду штрајка, када одлуку о ступању у штрајк донесе репрезентативни синдикат као и кад је штрајк проузрокован необезбеђивањем права запосленима по овом колективним уговору.

## **XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 163.**

Овај колективни уговор је закључен када га потпишу у име послодавца директор, и председници репрезентативних синдиката и представник оснивача.

### **Члан 164.**

Колективни уговор се закључује на период од три године, почев од дана ступања на снагу. Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен. По истеку овог рока, колективни уговор престаје да важи осим уколико се учесници овог уговора споразумно не договоре о наставку важења.

У периоду од три године ниједан од учесника колективног уговора не може једнострано отказати колективни уговор у целини или у појединим одредбама, сем у случају немогућности реализације појединих одредби овог колективног уговора.

Потписници овог колективног уговора споразумно утврђују случај немогућности, реализације појединих одредби овог колективног уговора у року од 10 дана од дана дате иницијативе од стране једног од учесника.

### **Члан 165.**

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог колективног уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 10 дана од дана достављања иницијативе из става 1. овог члана.

### **Члан 166.**

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривање права и одговорности утврђених овим колективним уговором, учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

### **Члан 167.**

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених (поступци у току), на њих се примењују одредбе овог колективног уговора, ако је то за запосленог повољније.

### **Члан 168.**

Потписници овог колективног уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и аутентична тумачења овог колективног уговора.

**Члан 169.**

Овај Колективни уговор је састављен у 8 (осам) истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а по потреби може се направити потребан број копија верних оригиналу.

**Члан 170.**

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

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престају да важе одредбе Правилника о раду бр. 699 од 29. 01. 2015. године са свим изменама и допунама као и Правилник о измени и допуни правилника о раду ЈКП Водовод Лесковац, бр.446 од 17.01.2017. године.

За послодавца  
ЈКП Водовод Лесковац  
Директор  
Станиша Ристић, дипл. екон.



За репрезентативни синдикат  
Синдикат ЈКП Водовод "Независност" Лесковац  
Председник  
Ненад Николић



За репрезентативни синдикат  
„Синдикат Србије - ЈКП Водовод Лесковац“  
Председник  
Милош Станковић



За оснивача,  
На основу Одлуке Скупштине Града Лесковца, 06-7/22-Ј, 28.12.2022г.  
Председник,  
Александар Ђуровић



Овај колективни уговор објављен је на огласној табли послодавца дана 05.01.2023

Потврђује и оверава

