

Na osnovu člana 247. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09), Sindikalna organizacija samostalnog sindikata Javnog vodoprivrednog preduzeća "Srbijavode", direktor Javnog vodoprivrednog preduzeća "Srbijavode" i Vlada (u daljem tekstu: učesnici kolektivnog ugovora), zaključuju

**KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA JAVNO VODOPRIVREDNO PREDUZEĆE "SRBIJAVODE"**

(Sl. glasnik RS br. 53/12)

Osnovni tekst na snazi od 01/06/2012 , u primeni od 01/06/2012

I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u Javnom vodoprivrednom preduzeću "Srbijavode" (u daljem tekstu: zaposleni) i obaveze Javnog vodoprivrednog preduzeća "Srbijavode" (u daljem tekstu: poslodavac), međusobni odnosi učesnika ovog ugovora, postupak izmena i dopuna Kolektivnog ugovora i druga pitanja značajna za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koji nisu uređeni Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, drugih propisa i akata poslodavca.

Član 3.

- (1) Odredbe Kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene kod poslodavca.
- (2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, odredbe Kolektivnog ugovora kojima se uređuju zarade ne primenjuju se na posloводство poslodavca.
- (3) Posloводство iz stava 2. ovog člana utvrđuje se aktom poslodavca.
- (4) Zarada posloводства preduzeća utvrđuje se ugovorom o radu, u skladu sa programom poslovanja kod poslodavca.

II. RADNI ODNOS

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

- (1) Radni odnos kod poslodavca zasniva se na način i pod uslovima predviđenim zakonom.

(2) Pored opštih uslova predviđenih zakonom, lice koje zasniva radni odnos sa poslodavcem mora da ispunjava i posebne uslove predviđene zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(3) Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta i osnovni opis poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

(4) Broj zaposlenih koji zasnivaju radni odnos kod poslodavca za svaku kalendarsku godinu utvrđuje se godišnjim programom poslovanja.

Član 5.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju poslodavac i zaposleni.

(2) U ime poslodavca ugovor o radu potpisuje direktor.

(3) Ugovorom o radu, koji se zaključuje pre stupanja na rad zaposlenog, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(4) Direktor može odlučiti da izbor i prijem lica u radni odnos izvrši objavljivanjem javnog oglasa.

(5) Rok za prijavu kandidata na oglas za zasnivanje radnog odnosa je najmanje osam dana od dana objavljivanja.

(6) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi direktor.

2. Probni rad

Član 6.

(1) Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad.

(2) Ugovorom iz stava 1. ovog člana utvrđuje se dužina trajanja probnog rada koji je neophodan da zaposleni pokaže svoje radne i stručne sposobnosti (najduže šest meseci) i način provere tih sposobnosti.

(3) Obavljanje poslova zaposlenog na probnom radu prati neposredni rukovodilac ili zaposleni koga ovlasti direktor.

(4) Neposredni rukovodilac ili zaposleni iz stava 3. ovog člana dužan je da, najkasnije tri dana pre prestanka ugovorenog probnog rada, dostavi direktoru konačnu ocenu o radnim i stručnim sposobnostima zaposlenog.

(5) Ako zaposleni nije zadovoljio na probnom radu prestaje mu radni odnos, o čemu ga direktor pismeno obaveštava.

3. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 7.

Radni odnos se može zasnovati i sa nepunim radnim vremenom pod uslovom da su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđeni poslovi sa nepunim radnim vremenom.

4. Pripravnici**Član 8.**

(1) Poslodavac može da zasniva radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, samo ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(2) Aktom poslodavca uređuje se način stručnog osposobljavanja pripravnika za samostalni rad i način i uslovi polaganja pripravnčkog ispita.

(3) Ako pripravnik ne položi pripravnčki ispit prestaje mu radni odnos.

Član 9.

(1) Pripravnčki staž traje šest meseci na poslovima za koje se traži srednja stručna sprema, osam meseci za višu stručnu sprema i jednu godinu na poslovima za koje se traži visoka stručna sprema.

(2) Pripravnčki staž iz stava 1. ovog člana produžava se za vreme odsustvovanja pripravnika sa rada, ukoliko je ono trajalo duže od 30 dana neprekidno.

III. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH**Član 10.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenja novog načina i organizacije rada i u skladu sa planom obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja koji donosi poslodavac.

(2) Izuzetno, ukoliko kod poslodavca nije donet plan iz stava 1. ovog člana direktor može da uputi zaposlenog na stručna predavanja, kurseve i seminare u trajanju do 30 dana.

(3) Potrebna finansijska sredstva za namene iz stava 1. ovog člana se utvrđuju Programom poslovanja poslodavca.

Član 11.

Međusobna prava i obaveze između poslodavca i zaposlenog koji je upućen na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

IV. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 12.

- (1) Radno vreme kod poslodavca iznosi 40 časova u radnoj nedelji.
- (2) Odlukom koju donosi direktor bliže se uređuje raspored, početak i završetak radnog vremena kod poslodavca.
- (3) Za pojedine poslove, kada to proces rada ili priroda posla zahteva, direktor ili lice koga direktor ovlasti, odlukom o rasporedu radnog vremena može utvrditi drugačiji početak i završetak radnog vremena, dvokratno radno vreme, noćni rad ili rad u smenama.

2. Prekovremeni rad

Član 13.

- (1) Na zahtev direktora, zaposleni je obavezan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla, potrebe da se bez odlaganja izvrši određeni posao koji se po propisima ili po naređenju državnih organa mora izvršiti u određenom roku, kao i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.
- (2) Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

3. Preraspodela radnog vremena

Član 14.

- (1) Odluku o preraspodeli radnog vremena donosi direktor kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.
- (2) Preraspodela radnog vremena može se uvesti za sve zaposlene ili za zaposlene u delovima, odnosno organizacionim jedinicama kod poslodavca.
- (3) Preraspodela radnog vremena se vrši tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci (neprekidno ili u prekidima) u toku kalendarske godine u proseku ne može biti duže od punog radnog vremena, odnosno radno vreme zaposlenog na ovim poslovima u toku nedelje ne može biti duže od 60 časova.
- (4) Za ukupan broj radnih časova ostvarenih u preraspodeli radnog vremena zaposleni ima pravo na slobodne dane.
- (5) Zaposleni kojem je određena preraspodela radnog vremena prima zaradu za pun fond časova i kad radi duže i kad radi kraće od punog radnog vremena, odnosno obračun njegove zarade i naknada utvrđuje se prema punom radnom vremenu.

V. ODMORI I ODSUSTVA SA RADA

1. Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor

Član 15.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, pravo na dnevni odmor i pravo na nedeljni odmor, u skladu sa zakonom.

2. Godišnji odmor**Član 16.**

(1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana za svaku kalendarsku godinu rada.

(2) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1) po osnovu stručne sprema

- za poslove za čije je obavljanje predviđena visoka stručna sprema - četiri radna dana;
- za poslove za čije je obavljanje predviđena viša stručna sprema - tri radna dana;
- za poslove za čije je obavljanje predviđena srednja stručna sprema u trajanju od tri ili četiri godine - dva radna dana;
- za ostale poslove - jedan radni dan;

2) po osnovu uslova rada

- za poslove koji se obavljaju u kancelariji radom na računaru ili radom na terenu - dva radna dana;

3) po osnovu radnog iskustva

- od 1 do 10 godina staža osiguranja - jedan radni dan;
- od 10 do 20 godina staža osiguranja - dva radna dana;
- od 20 do 30 godina staža osiguranja - tri radna dana;
- od 30 do 40 godina staža osiguranja - četiri radna dana;

4) po osnovu doprinosa na radu

- za doprinos u radu na predlog neposrednog rukovodioca - do tri radna dana;

5) po osnovu socijalnog i zdravstvenog stanja

- invalidu rada i vojnom invalidu - tri radna dana;
- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - dva radna dana;
- roditelju koji ima dvoje i više dece do 14 godina života - dva radna dana.

(3) Pod radnim iskustvom podrazumeva se vreme upisano u radnu knjižicu.

(4) Ako bi zaposlenom, primenom kriterijuma iz stava 2. ovog člana, godišnji odmor trajao duže od 30 radnih dana, zaposleni može koristiti godišnji odmor u trajanju od najduže 30 radnih dana.

Član 17.

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade zaposlenog isplaćene u prethodna tri meseca utvrđene Kolektivnim ugovorom i/ili ugovorom o radu.

Član 18.

U zavisnosti od potrebe posla direktor ili lice koje on ovlasti odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

3. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)**Član 19.**

(1) Zaposleni ima pravo na odsustvovanje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slučaju:

- 1) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 2) porođaja supruge - pet radnih dana;
- 3) porođaja ćerke, usvojenice ili snahe - dva radna dana;
- 4) selidbe zaposlenog
 - na području istog mesta - dva radna dana;
 - na području drugog mesta - četiri radna dana;
- 5) polaska deteta u jaslice, obdanište ili osnovnu školu - jedan radni dan;
- 6) obavljanja neodložnih obaveza - dva radna dana;
- 7) stupanja u brak deteta, odnosno usvojenika zaposlenog - tri radna dana;
- 8) negovanje bolesnog bračnog druga, deteta, roditelja, odnosno usvojioca ili usvojenika zaposlenog - pet radnih dana;
- 9) otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - tri radna dana;
- 10) učestvovanja na radno-proizvodnom ili sportskom takmičenju organizovanom od strane sindikata ili poslodavca - tri radna dana.

(2) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2) dva dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

(3) Pod članom uže porodice iz stava 2. ovog člana podrazumeva se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik, staratelj i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Član 20.

(1) Zaposleni može da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade, uz saglasnost poslodavca, ukoliko to ne remeti proces rada u sledećim slučajevima:

- 1) stručnog usavršavanja i osposobljavanja radi potrebe procesa rada kod poslodavca, na zahtev zaposlenog - do 30 radnih dana;
- 2) zbog nege teže obolelog člana uže porodice - do 30 radnih dana, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

(2) Pod članom uže porodice iz stava 1. ovog člana podrazumeva se bračni drug, deca i usvojenici zaposlenog.

4. Neplaćeno odsustvo**Član 21.**

(1) Zaposlenom se može odobriti odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) kada su ispunjeni uslovi za korišćenje plaćenog odsustva, ako je zaposleni iskoristio utvrđeni ukupan broj dana plaćenog odsustva po odgovarajućem osnovu i u drugim opravdanim slučajevima ako to ne remeti proces rada kod poslodavca.

(2) Neplaćeno odsustvo može trajati do 30 dana godišnje.

(3) Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Član 22.

Dužinu plaćenog i neplaćenog odsustva, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom, određuje direktor ili zaposleni koga on ovlasti.

VI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU**Član 23.**

(1) Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu u skladu sa zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom.

(2) Sredstva za sprovođenje programa mera i unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu utvrđuju se godišnjim programom poslovanja poslodavca.

Član 24.

(1) Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenima rad na radnom mestu i radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da donese akt o proceni rizika u pismenoj formi za sva radna mesta u radnoj okolini i da utvrdi način i mere za njihovo otklanjanje.

(3) Aktom o proceni rizika, na osnovu ocene službe medicine rada, određuju se posebni zdravstveni uslovi koje moraju ispunjavati zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mestu u radnoj okolini ili za upotrebu pojedine opreme rada.

Član 25.

Radna mesta sa povećanim rizikom, zdravstveni uslovi koje zaposleni moraju da ispunjavaju da bi bili raspoređeni na ova radna mesta i sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu koje zaposleni koriste na tim radnim mestima, utvrđuju se aktom o proceni rizika koji donosi poslodavac.

Član 26.

(1) Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da njima pažljivo rukuje, kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih i trećih lica.

(2) Zaposleni koji rade na poslovima sa povećanim rizikom za koje je predviđen prethodni i periodični lekarski pregled, dužni su da obave lekarski pregled na koji ih upućuje poslodavac.

(3) Zaposleni je dužan da radi na poslovima sa povećanim rizikom, na osnovu izveštaja službe medicine rada, kojim se utvrđuje da je zdravstveno sposoban za rad na tim poslovima.

(4) Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na druge poslove koji odgovaraju njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Član 27.

(1) Radi praćenja sprovođenja mera bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih kod poslodavca, koje su predviđene zakonom, drugim propisima i Kolektivnim ugovorom, obrazuje se Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: odbor).

(2) Odbor ima pet članova, s tim da reprezentativni sindikat predlaže tri člana iz reda svih zaposlenih, a direktor dva predstavnika poslodavca.

(3) Odbor donosi poslovnik o radu.

(4) Sednice odbora zakazuje predsednik odbora, koga biraju članovi odbora većinom glasova.

(5) Predsednik odbora podnosi šestomesečni izveštaj o radu poslodavcu i reprezentativnom sindikatu.

Član 28.

(1) Poslodavac je dužan da članovima odbora obezbedi potrebne uslove za nesmetan rad, pruži informacije i omogući uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, kao i učestvovanje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da članove odbora upozna sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada, sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama bezbednosti i zdravlja na radu, kao i o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Član 29.

Članovi odbora imaju pravo:

- da poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- da zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- da zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu;
- da prisustvuju inspekcijskom nadzoru.

Član 30.

(1) Zaposlenima koji su za vreme rada izloženi opasnostima i štetnostima poslodavac je dužan da odredi sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu na osnovu procene od rizika od nastanka povreda i oštećenja zdravlja zaposlenih, u skladu sa zakonom i drugim propisima iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

(2) Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu koja moraju da ispunjavaju uslove utvrđene propisima iz oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

(3) Spisak sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, koja su utvrđena aktom o proceni rizika, može da bude sastavni deo Kolektivnog ugovora.

(4) Zaposleni ima pravo i obavezu da bude upoznat sa upotrebom sredstava i opreme za ličnu zaštitu kao i sredstava za rad, da redovno i namenski koristi zaštitna sredstva i opremu za vreme rada i da ih održava u ispravnom stanju.

(5) Zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu pretil neposredna opasnost po život i zdravlje, u slučajevima propisanim zakonom, sve dok se te mere ne obezbede.

(6) Za vreme neobavljanja rada u slučajevima iz stava 5. ovog člana zaposleni ima pravo na zaradu kao da je radio.

(7) Odbijanje zaposlenog da radi u slučajevima iz stava 5. ovog člana ne može se smatrati povredom radne obaveze i povredom radne discipline zbog koje se može otkazati ugovor o radu.

Član 31.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima ili radnom mestu na kome je raspoređen, u skladu sa zakonom.

Član 32.

Poslodavac je dužan da osposobljava zaposlene za bezbedan i zdrav rad, da obezbedi uslove za realizaciju osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad, da obezbedi mere fizičkog obezbeđenja imovine i lica i da vrši proveru osposobljenosti za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa zakonom.

Član 33.

Za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu odgovorni su direktor preduzeća, direktori centara, rukovodioci i šefovi organizacionih delova kod poslodavca i zaposleni na poslovima bezbednosti i zdravlja na radu.

VII. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**Član 34.**

(1) Zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenom se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

(3) Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

(4) Zaradu u smislu stava 1. ovog člana čini:

- 1) zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- 2) zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca;
- 3) druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(5) Pod zaradom iz stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Član 35.

Zarade zaposlenih isplaćuju se najmanje jednom mesečno najkasnije do petnaestog u mesecu za prethodni mesec.

Član 36.

Poslodavac može, samo uz pristanak zaposlenog ili na osnovu pravosnažne odluke suda, potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem iz zarade ili u slučajevima utvrđenim zakonom.

1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 37.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) dela zarade za radni učinak;
- 3) uvećane zarade.

1.1. Osnovna zarada**Član 38.**

(1) Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se kao proizvod vrednosti radnog časa, koeficijenta posla utvrđenog u skladu sa koeficijentima za grupe poslova iz Priloga 1. Kolektivnog ugovora, koji čini njegov sastavni deo, i ostvarenih efektivnih časova rada.

(2) Koeficijent posla utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti u radu i uslova rada.

(3) Složenost poslova se utvrđuje na osnovu vrste poslova, stepena stručne spreme, radnog iskustva, posebnih znanja i veština koje su potrebne za obavljanje poslova u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

(4) Odgovornost u radu se utvrđuje na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja na proces i rezultate rada poslodavca.

(5) Uslovi rada odnose se na vrednovanje rada na terenu, smenski rad, rada noću, rada u ekstremnim uslovima i druge poslove štetne po zdravlje zaposlenih.

Član 39.

Obračun i isplata zarada vrši se u skladu sa godišnjim programom poslovanja poslodavca, na koji saglasnost daje Vlada.

1.2. Deo zarade za radni učinak**Član 40.**

(1) Radni učinak zaposlenog utvrđuje se na osnovu standarda i normativa za rezultate koji se mogu egzaktno meriti ili na osnovu ocene rezultata rada.

(2) Normative i standarde, u smislu stava 1. ovog člana, utvrđuje poslodavac uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata u zatraženom roku.

(3) Osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak iznad standardnog može se uvećati do 20%, a osnovna zarada zaposlenog, čiji je radni učinak ispod standardnog može se umanjiti do 20%.

(4) Sredstva za uvećanje osnovne zarade po osnovu radnog učinka posebno se planiraju godišnjim programom poslovanja poslodavca.

(5) Masa sredstava za uvećanje osnovne zarade po osnovu radnog učinka utvrđuje se u zavisnosti od finansijskih mogućnosti poslodavca i može da iznosi do 2% planirane bruto mase sredstava za zarade zaposlenih.

(6) Rezultate rada zaposlenog utvrđuje direktor, po pravilu na obrazloženi predlog neposrednog rukovodioca.

Član 41.

(1) Radni učinak zaposlenog na poslovima za koje nisu utvrđeni normativi i standardi utvrđuje se na osnovu ocene rezultata rada.

(2) Ocena rezultata rada vrši se na osnovu obima i kvaliteta rada zaposlenog, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(3) Smatra se da je zaposleni ostvario veći radni učinak od standardnog ako:

- ostvari veći obim radnih zadataka od planiranih;
- obavi poslove iznad standardnog kvaliteta;
- obavi poslove pre roka;
- uz redovno obavljanje svojih poslova obavi poslove koje drugi zaposleni nije mogao u roku i kvalitetno da izvrši;
- svojim radom postigne uštedu u materijalnim troškovima.

(4) Smatra se da je zaposleni ostvario manji radni učinak od standardnog ako:

- tokom meseca ostvari manji obim poslova od planiranih;
- poverene poslove ne obavi kvalitetno, odnosno ako ih obavi sa kvalitetom koji je ispod standardnog za tu vrstu poslova;
- deo poslova ne obavi u roku.

(5) Kvalitet rada zaposlenog ocenjuje se na osnovu:

- kvaliteta izvršenog posla sa stanovišta odgovarajućih propisa, tehnoloških uputstava, standarda, stručne metodologije i izdatih naloga;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative ispoljene pri izvršavanju poslova;
- stepena ispoljene odgovornosti u radu;
- racionalno angažovanje zaposlenih, sredstava rada, materijala, rezervnih delova i učinjenih usluga;
- stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;
- tačnosti i preciznosti ispoljenih u radu;
- broja grešaka i obima pogrešno urađenih poslova i radnih zadataka.

Član 42.

Zarada za pripravnike utvrđuje se u visini 80% osnovne zarade za posao za koji je zaključen ugovor o radu.

Član 43.

Promena koeficijenata utvrđenih u Prilogu 1. ovog kolektivnog ugovora, kao i utvrđivanje koeficijenata za nove poslove, vrši se izmenama i dopunama Kolektivnog ugovora.

1.3. Uvećana zarada**Član 44.**

(1) Osnovna zarada zaposlenog uvećava se:

- 1) za rad na dan državnog i verskog praznika koji je neradni dan - 110%;
- 2) za prekovremeni rad - za 26%;
- 3) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4%.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade zaposlenog po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećanja zarade jednak je zbiru procenata po svakom od navedenih osnova za uvećanje zarade zaposlenog.

2. Učešće zaposlenih u dobiti**Član 45.**

(1) Zaposlenom se može isplatiti deo dobiti preduzeća u skladu sa odlukom Upravnog odbora poslodavca, uz saglasnost osnivača.

(2) Učešće zaposlenog u raspodeli dobiti srazmerno je učešću njegove godišnje zarade po osnovu efektivnog rada, u ukupnom godišnjem fondu zarada kod poslodavca.

3. Druga primanja po osnovu radnog odnosa**3.1. Naknada zarade****Član 46.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustva sa rada u visini od 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca u sledećim slučajevima:

- 1) državnog i verskog praznika za koji je zakonom propisano da se ne radi i korišćenja prava odsustva sa posla u dane verskih praznika, u skladu sa zakonom;
- 2) korišćenja godišnjeg odmora;
- 3) prisustvovanje sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa Privredne komore i udruženja poslodavaca, organa upravljanja i drugih organa

kod poslodavca, organa sindikata i saveza sindikata u svojstvu člana, odnosno po pozivu;

4) za vreme trajanja vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa;

5) korišćenja plaćenog odsustva u slučajevima koji su utvrđeni zakonom i ovim ugovorom.

Član 47.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) u visini 65% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je ona prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

(2) Naknada zarade iz stava 1. ovog člana ne može biti isplaćena u iznosu manjem od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 48.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca, zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koji je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, u visini od 75% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca.

(2) Naknada zarade iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 49.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog u visini 75% prosečne zarade zaposlenog u prethodna tri meseca.

(2) Naknada zarade iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

Član 50.

Naknada zarade zbog privremene sprečenosti za rad isplaćuje se kod poslodavca i kada obavezu isplate ima nadležni organ za zdravstveno osiguranje.

3.2. Naknada troškova

Član 51.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom nadoknadi troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, i to:

- 1) naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju ili isplatom u gotovom novcu u vrednosti pojedinačne prevozne karte u javnom saobraćaju za dane prisutnosti na poslu, ukoliko nabavka mesečne pretplatne karte nije moguća;
- 2) naknadu troškova, ako zaposleni po nalogu poslodavca koristi sopstveni automobil u službene svrhe, u visini do 30% cene litre goriva za svaki pređeni kilometar;
- 3) naknadu za ishranu na službenom putu (dnevnice za službeno putovanje u zemlji) u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, kao i putne troškove i troškove noćenja, osim noćenja u hotelu kategorisanom sa više od četiri zvezdice, prema priloženom računu;
- 4) dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo do iznosa, pod uslovima, na način i u visini utvrđenoj propisima za zaposlene u državnim organima;
- 5) dnevnu naknadu smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, na osnovu naloga poslodavca za rad na terenu u neprekidnom trajanju preko pet radnih dana, osim ukoliko poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- 6) dnevnu naknadu za ishranu u toku rada za dane provedene na radu u iznosu od 400,00 dinara, sa pripadajućim porezom i doprinosima;
- 7) regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu od 44.000,00 dinara, sa pripadajućim porezom i doprinosima, koji se isplaćuje u 12 jednakih mesečnih rata.

(2) Ukoliko je zaposleni ostvario pravo na naknadu za ishranu na službenom putu (dnevnice za službeno putovanje u zemlji i u inostranstvo) i naknadu smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, za te dane nema pravo na naknadu troškova za mesečnu ishranu u toku rada.

(3) Zaposleni je dužan da poslodavcu da izjavu o mestu stanovanja i prevoza koji koristi za dolazak na rad i odlazak sa rada.

(4) Naknade troškova iz tač. 3), 4) i 5) se međusobno isključuju.

Član 52.

(1) Pod službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta redovnog rada zaposlenog radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog lica.

(2) Službenim putovanjem smatra se putovanje na udaljenosti većoj od 50 km od mesta rada.

Član 53.

(1) Vreme službenog putovanja zaposlenog računa se od časa polaska prevoznog sredstva kojim zaposleni odlazi na službeni put iz mesta odakle se upućuje do časa povratka prevoznog sredstva kojim se zaposleni vraća sa službenog putovanja.

(2) Službeno putovanje traje onoliko vremena koliko je neophodno da se izvrše poslovi radi kojih je službeno putovanje određeno.

(3) Za službeno putovanje u zemlji i u inostranstvo zaposlenom se izdaje putni nalog koji potpisuje ovlašćeni zaposleni i u kome se precizira vreme trajanja službenog putovanja i vrsta prevoznog sredstva.

Član 54.

(1) Na službenom putovanju u zemlji zaposlenom pripada:

- cela dnevica za svaka 24 časa provedena na službenom putovanju, kao i za vreme provedeno na službenom putovanju duže od 12, a kraće od 24 časa;
- pola dnevnice za vreme provedeno na službenom putovanju dužem od osam, a kraćem od 12 časova.

(2) Zaposlenom kome je za vreme službenog putovanja obezbeđena besplatna ishrana (tri obroka) dnevica se umanjuje za 70%.

(3) Zaposlenom kome su za vreme službenog putovanja obezbeđena dva besplatna obroka dnevica se umanjuje za 50%.

(4) Zaposlenom kome je za vreme službenog putovanja obezbeđen jedan besplatan obrok dnevica iz stava 1. ovog člana se ne umanjuje.

Član 55.

(1) Akontacija za službeno putovanje može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog putovanja.

(2) Primljenu akontaciju zaposleni je dužan da opravda u roku od pet dana po povratku sa službenog putovanja, do kada je dužan da podnese i izveštaj sa putovanja i obračun putnog naloga.

3.3. Druga primanja

3.3.1. Otpremnina

Član 56.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju, u visini tri zarade zaposlenog obračunate u mesecu koji prethodi mesecu u kojem se ostvaruje pravo na penziju, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u istom periodu, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, ako je to za zaposlenog povoljnije.

(2) Ukoliko zaposleni nije ostvario zaradu u mesecu koji prethodi mesecu u kojem se ostvaruje pravo na penziju, otpremnina se isplaćuje u visini tri osnovne zarade zaposlenog uvećane za minuli rad, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u istom periodu, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, ako je to za zaposlenog povoljnije.

(3) Otpremnina iz stava 1. ovog člana se isplaćuje danom prestanka radnog odnosa.

3.3.2. Solidarna pomoć

Član 57.

(1) Poslodavac je dužan da isplati naknadu troškova pogrebnih usluga zaposlenom u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima porodice u slučaju smrti zaposlenog.

(2) Pod članom uže porodice iz stava 1. ovog člana podrazumeva se bračni drug, deca i usvojenici zaposlenog.

(3) Troškovima pogrebnih usluga smatraju se troškovi pogrebne opreme (sanduk, pokrov), nadgrobni znak, grobno mesto, prevoz posmrtnih ostataka, prema priloženom računu preduzeća za pogrebne usluge, a najviše do neoporezivog iznosa.

Član 58.

(1) Zaposlenom se može isplatiti solidarna pomoć na godišnjem nivou do visine jedne prosečne zarade po zaposlenom kod poslodavca u slučaju:

1) kada je zbog teže povrede na radu, profesionalnog oboljenja ili drugog težeg oboljenja na lečenju za koje su potrebni posebni troškovi za kupovinu lekova, ortopedskih i drugih medicinskih pomagala, za tešku operaciju ili presađivanje organa ili zbog potrebe putovanja u inostranstvo radi lečenja;

2) težeg oboljenja člana uže porodice, za lečenje za koje su potrebni posebni troškovi za kupovinu lekova, ortopedskih i drugih medicinskih pomagala, za tešku operaciju ili presađivanje organa ili zbog potrebe putovanja u inostranstvo radi lečenja;

3) pretrpljene štete usled elementarnih i drugih nepogoda (požar, poplava, oluja, pomeranje i klizanje zemljišta, zemljotres ili slične prirodne nepogode).

(2) Pod članom uže porodice iz stava 1. tačka 2) ovog člana podrazumeva se bračni drug, deca i usvojenici zaposlenog.

Član 59.

Odluku o visini solidarne pomoći donosi direktor, a na osnovu zahteva zaposlenog i priložene dokumentacije.

3.3.3. Novogodišnji i božićni poklon za decu zaposlenih

Član 60.

Poslodavac može da deci zaposlenih starosti do 15 godina života obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

3.3.4. Novčana pomoć i stipendija za decu zaposlenih

Član 61.

- (1) Poslodavac može da pruži novčanu pomoć i stipendiju deci poginulih ili umrlih zaposlenih.
- (2) Visina novčane pomoći, odnosno stipendije iz stava 1. ovog člana utvrđuje se na mesečnom nivou po detetu, i to za:
- 1) decu predškolskog uzrasta - u visini 10% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji u mesecu koji prethodi mesecu isplate novčane pomoći;
 - 2) decu na redovnom školovanju u osnovnoj školi - u visini 15% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
 - 3) decu na redovnom školovanju u srednjoj školi - u visini 20% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije;
 - 4) decu na redovnom školovanju na višoj školi ili fakultetu najduže do 26 godina starosti - u visini 30% prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji u mesecu koji prethodi mesecu isplate stipendije.
- (3) Međusobna prava i obaveze poslodavca i lica kome se daje stipendija uređuju se ugovorom.

3.3.5. Jubilarna nagrada**Član 62.**

Zaposlenom se može isplatiti jubilarna nagrada za neprekidan rad kod poslodavca ili njegovih pravnih prethodnika (za 10, 20, 30 godina rada) i to: za 10 godina - u visini jedne prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje; za 20 godina - u visini jedne i po prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje; za 30 godina - u visini dve prosečne zarade kod poslodavca u mesecu koji prethodi mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje.

3.3.6. Zajam**Član 63.**

- (1) Poslodavac može zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika - u visini prosečne mesečne zarade po zaposlenom kod poslodavca.
- (2) Vraćanje zajma iz stava 1. ovog člana vrši se najviše u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je isplaćen zajam, s tim da otplata zajma može započeti nakon tri meseca.
- (3) Novi zajam se ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.
- (4) Zajam iz stava 1. ovog člana je beskamatan.
- (5) Odluku o odobrenju zajma donosi direktor ili lice koje on ovlasti.

3.3.7. Sredstva po inicijativi sindikata

Član 64.

(1) Poslodavac je dužan da razmotri inicijativu Odbora reprezentativnog sindikata za:

- 1) obezbeđenje sredstava za pokriće troškova povodom godišnjeg okupljanja zaposlenih;
- 2) organizovanje stručnih ekskurzija, sportskih aktivnosti i takmičenja zaposlenih;
- 3) rehabilitacija zaposlenih sa zdravstvenim problemima.

(2) Poslodavac je dužan da dostavi odgovor u roku od 15 dana od dana prijema inicijative iz stava 1. ovog člana.

VIII. NAKNADA ŠTETE**Član 65.**

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu poslodavcu dužan je da štetu nadoknadi u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 66.

(1) Direktor ili zaposleni koga on ovlasti, u roku od pet dana od dana prijema prijave ili saznanja da je šteta prouzrokovana, rešenjem pokreće postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu i određuje komisiju od tri člana za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojima je šteta nastala, visine štete, odgovornosti zaposlenog za prouzrokovanu štetu i načina na koji se nadoknađuje.

(2) Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove koje zaposleni obavlja, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju.

Član 67.

(1) Na osnovu izveštaja komisije iz člana 66. stav 1. Kolektivnog ugovora tj. kada se u postupku utvrde sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, direktor ili zaposleni koga on ovlasti donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti.

(2) Poslodavac može zaposlenog obavezati da štetu naknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kome je postojalo pre nastupanja štete.

(3) Rešenjem kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu određuje se način i rok za naknadu štete.

(4) Zaposleni je dužan da se u roku od 15 dana od dana prijema rešenja iz stava 3. ovog člana pismeno izjasni da li prihvata ili ne prihvata da naknadi štetu.

(5) Ako zaposleni ne prihvati da nadoknadi štetu poslodavac pokreće postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

Član 68.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije vrednosti stvari.
- (2) Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije, visina naknade štete utvrđuje se u paušalnom iznosu: procenom štete ili veštačenjem preko stručnog lica.

Član 69.

- (1) Poslodavac može, na zahtev zaposlenog i u opravdanim slučajevima, delimično ili potpuno, osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.
- (2) Pri donošenju odluke o delimičnom oslobađanju od naknade štete, poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni sa naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

Član 70.

- (1) Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom, na zahtev zaposlenog.
- (2) Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.
- (3) O zahtevu iz stava 1. ovog člana odlučuje direktor ili zaposleni kojeg on ovlasti, na predlog komisije koju imenuje direktor, a koja utvrđuje sve činjenice relevantne za odlučivanje po zahtevu.
- (4) Ako se u roku od 30 dana od dana pretrpljene povrede ili štete na radu ili u vezi sa radom poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da radi naknade štete pokrene spor pred nadležnim sudom.

Član 71.

Zaposleni koji je u radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

IX. VIŠAK ZAPOSLENIH**Član 72.**

- (1) Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih, u skladu sa zakonom.
- (2) Pri proglašenju viška zaposlenih, a pre primene kriterijuma utvrđenih programom iz stava 1. ovog člana, poslodavac će, ukoliko je to u skladu sa njegovim potrebama, obezbediti da prvenstveno prestane radni odnos zaposlenima koji dobrovoljno prihvate da im prestane radni odnos.

Član 73.

(1) Utvrđuje se visina otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu usled prestanka potrebe za radom zaposlenog zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena:

- 1) do 10 godina rada u radnom odnosu - 350 evra po godini rada u radnom odnosu;
- 2) za svaku narednu godinu rada u radnom odnosu - 330 evra po godini rada u radnom odnosu.

(2) Isplata se vrši u dinarskoj protivvrednosti po srednjem obračunskom kursu Narodne banke Srbije na dan isplate.

(3) Zaposlenom koji je utvrđen kao višak, a koji ispunjava jedan od uslova za penziju, visina otpremnine utvrđuje se u iznosu koji je propisan zakonom.

X. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA**Član 74.**

(1) Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu, poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu i ostavi rok od osam radnih dana u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi, sa upoznavanjem na pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

(2) Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu u roku od osam radnih dana od dana prijema ponude.

(3) Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu, ako se o istoj pismeno ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.

(4) Ako zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora.

Član 75.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada u skladu sa zakonom.

Član 76.

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom.

XI. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**Član 77.**

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 78.

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni svojom krivicom učini povrede radnih obaveza i to:

- 1) neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza;
- 2) neizvršavanja poslova i radnih zadataka po nalogu neposrednog rukovodioca ili direktora, ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- 3) nepridržavanje, odnosno nesprovođenje odluka i drugih akata donetih od strane organa poslodavca;
- 4) nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca, odnosno neovlašćena posluga sredstvima koja su poverena zaposlenima i neodgovorno korišćenje sredstava rada;
- 5) ako zaposleni učini krivično delo na radu i u vezi sa radom;
- 6) neopravdano izostajanje sa posla pet radnih dana uzastopno ili 3 radna dana sa prekidima u toku tri meseca;
- 7) dostavljanje javne isprave prilikom zasnivanja radnog odnosa ili u toku radnog odnosa, nadležnoj službi poslodavca, za koju se utvrdi da nije verodostojna;
- 8) ako zaposleni ne sprovodi ili povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda i štetnih delovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
- 9) zloupotreba položaja i prekoračenje datog ovlašćenja;
- 10) odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili opštim aktima poslodavca;
- 11) netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada;
- 12) podnošenje netačnog obračuna troškova predviđenih članom 51. tač. 2), 3), 4) i 5) ovog kolektivnog ugovora;
- 13) propuštanje zaposlenog da najkasnije u toku od 24 časa prijavi štetu koja je nastupila za poslodavca ili prikrivanje nastale štete;
- 14) ako je učinjenom povredom ugrožen život ili zdravlje drugih zaposlenih ili građana ili je učinjenom povredom došlo do prekida procesa proizvodnje što ima za posledicu neispunjenje plana, ugovorenih obaveza ili narušavanje ugleda poslodavca;
- 15) sprečavanje unutrašnje kontrole u izvršavanju zadataka;
- 16) prikrivanje ili uništavanje poslovne dokumentacije u cilju prikrivanja činjeničnog stanja;
- 17) uskraćivanje davanja, odnosno neovlašćenog davanja podataka ili davanja netačnih podataka ovlašćenim organima;
- 18) neprimenjivanje mera bezbednosti i zdravlja na radu i povrede propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- 19) prouzrokovanje imovinske štete poslodavcu namerno ili iz grube nepažnje, činjenjem ili propuštanjem činjenja;

20) druge povrede radnih obaveza predviđene drugim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

(2) Pored povreda radnih obaveza iz stava 1. ovog člana, ugovorom o radu mogu se utvrditi i druge povrede radnih obaveza u zavisnosti od opisa i vrste posla koji zaposleni obavlja.

Član 79.

(1) Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

(2) Povredom, odnosno nepoštovanjem radne discipline smatra se:

- 1) učestalo neopravdano zakašnjenje na posao ili neopravdano napuštanje posla u toku i pre isteka radnog vremena;
- 2) ometanje drugih zaposlenih u radu ili odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenima;
- 3) nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenima, organima upravljanja poslodavca, strankama i poslovnim partnerima, posebno izazivanje tuče ili svađe, uvreda i pretnja;
- 4) dolaženje na rad u napitom stanju ili pod dejstvom narkotičnih sredstava, konzumiranje alkohola ili narkotičnih sredstava u toku rada;
- 5) korišćenje internet usluga za privatne potrebe zaposlenih bez saglasnosti neposrednog rukovodioca duže od sat vremena mesečno ili preuzimanje podataka sa sajtova za privatne potrebe zaposlenih, kao i korišćenje računara za igranje;
- 6) lažna i zlonamerna prijava povreda radnih obaveza zaposlenih;
- 7) unošenje oružja, oruđa i drugih sredstava kojima se mogu naneti ozlede, ugroziti život i zdravlje zaposlenih i ostalih lica, odnosno naneti šteta imovini poslodavca i ličnoj imovini;
- 8) nepoštovanje drugih akata poslodavca koji se odnose na ponašanje zaposlenih;
- 9) drugo ponašanje zaposlenog koje remeti proces rada.

Član 80.

(1) Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i ostavi mu rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni o navodima iz upozorenja.

(2) U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje naveden u stavu 1. ovog člana.

(3) Poslodavac je dužan da upozorenje dostavi na mišljenje sindikatu čiji je član zaposleni, a sindikat je dužan da dostavi mišljenje u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

(4) Zaposlenom se ne može otkazati ugovor o radu pre isteka roka iz stava 1. ovog člana.

Član 81.

Ako postoje olakšavajuće okolnosti ili ako priroda povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac će u upozorenju zaposlenog obavestiti da će mu otkazati ugovor o radu ako ponovo učini istu ili sličnu povredu bez ponovnog upozorenja.

XII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**Član 82.**

(1) O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje direktor ili zaposleni koga direktor ovlasti.

(2) Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

Član 83.

(1) Dostavljanje rešenja u vezi sa ostvarivanjem prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih vrši se uručivanjem zaposlenom lično na radnom mestu uz potpis i označenje datuma prijema na kopiji koja ostaje kod poslodavca ili na dostavnici.

(2) Ako zaposleni ne radi, odnosno ako se ne nalazi na svom radnom mestu, dostavljanje rešenja iz stava 1. ovog člana vrši se preko pošte preporučeno sa povratnicom.

(3) Ako zaposleni odbije prijem rešenja, odnosno ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu st. 1. i 2. ovog člana dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

(4) U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

XIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 84.**

(1) Poslodavac je dužan da rukovodstvu sindikata bez naknade troškova obezbedi:

- 1) administrativno-tehničke uslove za rad, korišćenje telefona, telefaksa, mašine za kucanje i računanje, aparata za kopiranje i umnožavanje, za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) stručnu pomoć po potrebi;
- 3) potreban radni prostor;
- 4) korišćenje sale za sastanke;
- 5) korišćenje automobila poslodavca kada to potrebe sindikalnih aktivnosti zahtevaju, u skladu sa mogućnostima poslodavca;
- 6) oglasni prostor radi isticanja obaveštenja i informacija.

(2) Poslodavac je dužan da sindikatu obezbedi pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Član 85.

(1) Poslodavac obezbeđuje predsedniku sindikata 16 plaćenih časova mesečno za obavljanje sindikalne delatnosti, a za dva člana koja odredi reprezentativni sindikat po osam plaćenih časova mesečno za obavljanje sindikalne delatnosti.

(2) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu predsedniku sindikata kod poslodavca i sedmoro članova koje odrede sindikati srazmerno broju članova, niti da ih na drugi način stavi u nepovoljan položaj za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako postupaju u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

(3) Sindikat je dužan da dostavi poslodavcu odluku o izboru zaposlenih iz stava 2. ovog člana u roku od osam dana od dana izbora organa sindikata. Ova lica imaju status sindikalnog predstavnika koji uživa zaštitu iz stava 2. ovog člana.

Član 86.

Poslodavac je dužan da na internet sajt preduzeća postavi godišnji program poslovanja, finansijski izveštaj i druga akta kojima se na opšti način regulišu prava i obaveze zaposlenih.

Član 87.

(1) Poslodavac je dužan da, na zahtev sindikata, pruži informacije o pitanjima koja se odnose na prava zaposlenih i njihov ekonomski i socijalni položaj.

(2) Sindikat je dužan da poslodavcu dostavi overen spisak svojih članova.

Član 88.

Aktivnosti sindikata ne mogu se vršiti na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK**Član 89.**

(1) Zaposleni kod poslodavca mogu, pod uslovima i na način utvrđen zakonom, Kolektivnim ugovorom i posebnom odlukom o organizovanju štrajka, organizovati štrajk i štrajk upozorenja.

(2) Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi organ sindikata određen opštim aktom sindikata ili većina zaposlenih.

(3) Štrajkački odbor je dužan da štrajk najavi najkasnije deset dana pre dana određenog za početak štrajka.

Član 90.

(1) Na osnovu akta osnivača o minimumu procesa rada u vreme štrajka, uz pribavljeno mišljenje sindikata u zatraženom roku, direktor donosi odluku o načinu obezbeđivanja minimuma procesa rada.

(2) Odlukom iz stava 1. ovog člana utvrđuju se delovi procesa rada koji moraju raditi, kao i poslovi koji se moraju obavljati u vreme štrajka ili štrajka upozorenja i način njihovog izvršavanja.

(3) Poslodavac će rešenjem odrediti zaposlene koji će raditi na izvršavanju poslova iz stava 1. ovog člana.

(4) Po dostavljanju odluke o stupanju u štrajk, poslodavac je dužan da dostavi štrajkačkom odboru spisak zaposlenih iz stava 3. ovog člana.

(5) Zaposleni koji su izabrani u štrajkački odbor (do pet zaposlenih) ne mogu biti određeni za minimum procesa rada.

Član 91.

Učesnici u štrajku koji rade na obezbeđivanju minimuma procesa rada imaju pravo na srazmernu zaradu u skladu sa vremenom provedenim na radu.

XV. ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 92.**

(1) Izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku na koji je zaključen.

(2) Postupak za izmene i dopune ovog kolektivnog ugovora pokreću, pisanim putem sa obrazloženjem, potpisnici ovog kolektivnog ugovora.

(3) Potpisnici ovog kolektivnog ugovora dužni su da u roku od 15 dana razmotre pismeni predlog iz stava 2. ovog člana i da o tome donesu odluku.

Član 93.

U slučaju nastanka spora u postupku zaključivanja, izmena i dopuna ili primene Kolektivnog ugovora, reprezentativni sindikat kod poslodavca i poslodavac dužni su da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog spora, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rešavanje radnih sporova.

Član 94.

(1) Potpisnici ovaj kolektivni ugovor mogu raskinuti sporazumom ili pismenim otkazom samo jedne ugovorne strane.

(2) U slučaju otkaza, ovaj kolektivni ugovor se primenjuje do razrešenja spornih pitanja, a najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici ovog kolektivnog ugovora

dužni da najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza, započnu postupak pregovaranja o razrešenju spornih pitanja.

XVI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 95.

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga potpiše ovlašćeni predstavnik Vlade, ovlašćeni predstavnik reprezentativnog sindikata i ovlašćeni predstavnik poslodavca.

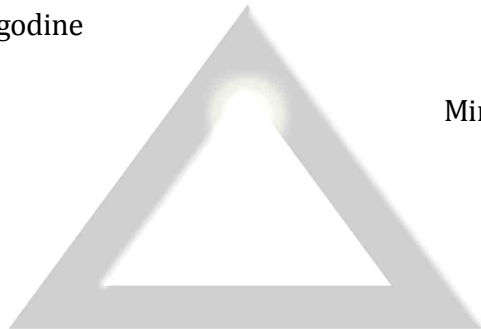
Član 96.

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, prestaje da važi Pojedinačni kolektivni ugovor za Javno vodoprivredno preduzeće "Srbijavode" ("Službeni glasnik RS", broj 126/04).

Član 97.

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

U Beogradu, 17. maja 2012. godine



Za Vladu
Ministar poljoprivrede, trgovine,
šumarstva i vodoprivrede,
Dušan Petrović, s.r.

Za reprezentativni sindikat
Predsednik Sindikalne
organizacije JVP "Srbijavode",
Milan Šević, s.r.

Za JVP "Srbijavode"
Direktor,
Nikola Marjanović, s.r.

Prilog 1

Grupa poslova	Zahtevana stručnost	Naziv poslova	Koeficijent
I	Poslovi za koje se ne zahteva stručnost i poslovi za koje se zahteva osposobljenost u trajanju do dve godine	Spremačica	1,50-1,65
		Kurir	1,65
		Kafe kuvarica	1,65-1,90
		Daktilograf	2,00
II	Poslovi za koje se zahteva stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju do tri godine	Vozač	2,10-2,40
III	Poslovi za koje se zahteva stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju do četiri godine	Arhivar	2,40
		Blagajnik	2,40
		Sistem operater administrator	2,50
		Knjigovođa (referent za naknade)	2,50-2,80
		Sekretar (poslovni, tehnički administrativni)	2,50-2,80
		Referent za protivpožarnu zaštitu (narodnu odbranu, održavanje)	2,50-2,80
		Tehničar	2,50-2,80
		Geometar	2,50-2,80
		Informatičar	2,50-2,80
		Referent za radne odnose	2,50-2,80
		Likvidator	2,80
IV	Poslovi za koje se zahteva stručnost koja se stiče višim obrazovanjem	Referent za naknade i druge prihode	2,60-2,90
		Službenik za javne nabavke	3,10
		Šef knjigovodstva (alternat. IV)	3,10-3,30
		Samostalni saradnik	3,30

		Knjigovođa kontista - bilansista	3,30
		Rukovodilac knjigovodstva	3,50
		Inženjer	3,50
V	Poslovi za koje se zahteva stručnost koja se stiče fakultetskim, odnosno visokim obrazovanjem	Samostalni saradnik	3,80-4,20
		Samostalni inženjer	4,00-4,20
		Rukovodilac računovodstva	4,00-4,20
		Organizator	4,00-4,50
		Glavni inženjer	4,20-4,50
		Šef odeljenja ili radne jedinice	4,50-4,80
		Rukovodilac sektora	4,80-5,00
		Savetnik direktora	4,50

