

Неготин

Јавно предузеће

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Скупштина општине Неготин
Број 023-19/2017-108
02. 10 год. год.
НЕГОТИН

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА
КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

"БАДЊЕВО"
Број 2526-05/2017
30. 08. год.

НЕГОТИН

за комуналне делатности

"БАДЊЕВО"

Неготин

НА ОСНОВУ ЧЛАНА 99 СТАВ 3 ПОДНОСИМО
ПРЕДЛОГ:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Неготин
август 2017. године

На основу члана 1 став 2, члана 3 став 1, члана 240, члана 247 и члана 249 Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/013 и 75/014) Председник Скупштине Општине Неготин као овлашћени орган Оснивача, директор Јавног предузећа за комуналне делатности „Бадњево“ Неготин и синдикалне организације: „Нови синдикат“, ЈКП „Бадњево“, РСКД ЈКП „Бадњево“ и Синдикат „Независност“ ЈКП „Бадњево“, као репрезентативни синдикати код Послодавца закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Јавног предузећа за комуналне делатности „Бадњево“ Неготин

1. Опште одредбе

Члан 1

Колективним уговором ЈКП „Бадњево“ Неготин (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, међусобни односи учесника у заључивању Колективног уговора, поступак измена и допуна Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2

Одредбе овог Колективног уговора примењују се на све запослене у ЈКП „Бадњево“ Неготин (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 3

Права, обавезе и одговорности из радног односа, који нису утврђени овим Колективним уговором, утврђују се Уговором о раду.

2. Заснивање радног односа

Члан 4

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Правилником из става 1 овог члана утврђују се организациони делови код Послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 5

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

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

Члан 6

Лице које заснива радни однос дужно је 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.

Члан 7

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

Изабрани кандидат заснива радни однос са Послодавцем Уговором о раду који се заључује на одређено или неодређено време.

Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања запосленог на рад.

Члан 8

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, или ако се Послодавац и запослени другачије договоре.

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

Члан 9

Послодавац је дужан да достави запосленом фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурње најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 10

Радни однос на одређено време може се засновати за обављање одређених послова код Послодавца само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца.

Под прекидом из става 1 овог члана не сматра се прекид рада који је краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време може да се заснује ради замене привремено одсутног запосленог до његовог повратка на рад, или привременог повећања обима посла до завршетка трајања истог.

Члан 11

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Члан 12

Послодавац може да закључи уговор о раду са одређеним лицем за послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) само ако такво лице испуњава услове за рад на тим пословима.

Послови са повећаним ризиком утврђују се Правилником о процени ризика на радном месту у радној околини.

Члан 13

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Члан 14

Директор заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос директора заснива се уговором о раду.

Уговор о раду са директором закључује у име Посодавца председник Надзорног одбора у складу са одлуком СО Неготин о именовану и разрешењу директора.

3. Радно време

Члан 15

Пуно радно време запослених износи 40 сати недељно, ако Законом и овим Колективним уговором није другачије одређено.

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

Члан 16

На захтев Послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и када је неопходно:

- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање нанело знатну материјалну штету (рад на терену, рад на инвестицији),
- да се замени изненадно одсутни радник у процесу рада који непрекидно траје
- да се отклони квар на средствима за рад, машинама и уређајима.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 12 сата дневно, укључујући и прековремени рад. Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

О увођењу прековременог рада одлуку доноси директор уз обавезно решење раднику коме се одређује прековремени рад.

Члан 17

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- запосленима млађим од 18 година живота
- запосленима којима би по налазу лекара такав рад могао да погорша здравствено стање и
- запосленој за време трудноће.

Члан 18

Запослени који је родитељ детета до 3 године живота и запослени који је самохрани родитељ детета до 7 година живота или детета које је тежак инвалид, може да ради прековремено само уз своју писмену сагласност.

Члан 19

Радна недеља код Послодавца траје 5 (пет) радних дана, а радни дан траје 8 часова.

Радна недеља оних запослених који обављају рад у сменама, може се организовати на други начин, ако то природа посла и организација рада буду захтевале. Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време)

О распореду и промени радног времена Послодавац ће обавестити запосленог најмање 5 дана пре почетка рада по новом распореду, осим у случају увођења прековременог рада. Изузетно послодавац може да обавести запосленог о промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла због наступања не предвиђених околности.

Члан 20

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

У случајевима из става 1 овог члана прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена, осим у случају када потребе посла то налажу али не дуже од 9 месеци у току календарске године.

Члан 21

У случају прераспodelе радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 радних сати.

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 22

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена у смислу члана 20. Колективног уговора, коришћење дневног и

недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеде у обиму утврђеном Законом у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1 овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 сати непрекидно.

Члан 23

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом млађем од 18 година живота.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 24

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж, или да му се рачунају као часови рада дужи од пуног радног времена.

Члан 25

Радно време између 22,00 часа и 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

У организационим деловима Послодавца у којима је рад организован у сменама, обезбеђује се измена смене тако, да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

Члан 26

Не може се одредити рад ноћу запосленом млађем од 18 година живота, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Не може се одредити за рад ноћу запослена за време трудноће.

Члан 27

Запослени који је родитељ детета од 3 године живота и запослени који је самохрани родитељ детета до 7 година живота или детета које је тежак инвалид, може да ради ноћу само уз своју писмену сагласност.

4. Одмор и одсуства

Члан 28

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

Запослени који ради дуже од 4 а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 сати, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку или крају радног времена. Време одмора у току дневног рада урачунава се у радно време.

Члан 29

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 сати непрекидно, ако Законом или Колективним уговором није другачије одређено.

Члан 30

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 сати непрекидно.

Ако је због потребе посла неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити одмор у трајању од најмање 24 сати непрекидно у току наредне недеље.

Члан 31

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, сходно члану 68 став 2 ЗОР стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 32

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама.

1. По основу доприноса на раду и сложености послова

- I и II (основна школа) степен стручне спреме 2 радна дана
- III и IV степен стручне спреме 3 радна дана
- V и VI степен стручне спреме 4 радна дана
- VII и VIII степен стручне спреме 5 радна дана

2. По основу услова рада

- заједничке службе 1 радни дан
инкасанти, радници зеленила, спортски објекти, стражарска служба, одржавање чистоће зграда, радници на чишћењу улица 2 радна дана
- радници на водоводу, возачи спец.возила, радници одржавања, котлари 3 радна дана
- радници на фекалној цистерни и изношењу смећа 4 радна дана

3. По основу стажа осигурања

- до 10 година стажа осигурања 1 радни дан
- до 20 година стажа осигурања 2 радна дана
- до 30 година стажа осигурања 3 радна дана

4. По посебним основама

- статус самохраног родитеља са дететом до 14 година старости 1 радни дан
- статус родитеља који има више од троје деце до 14 година старости 1 радни дан
- статус инвалида рада и ратног војног инвалида 1 радни дан

Члан 33

Раднику са преко 30 година пензијског стажа и преко 55 година живота, и радници са преко 25 година пензијског стажа и преко 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Члан 34

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, годишњи одмор му се у том периоду неће рачунати.

Члан 35

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмени део) за месец дана рада у календарској години.

- у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада

- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 31 став 1 Колективног уговора.

Члан 36

Запослени може користити годишњи одмор у два или више дела.

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

Члан 37

Запослени користи годишњи одмор по Плану коришћења годишњег одмора, који утврђује непосредни руководиолац после консултације са запосленима, а ван тог Плана ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 38

Ако кривицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна 3 месеца.

Члан 39

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде највише до 5 радних дана у календарској години, укупно по свим основама.

Одсуство са рада уз накнаду зараде из става 1 овог члана запослени може користити у случају:

- склапања брака 5 радних дана
- порођаја супруге 5 радних дана
- теже болести члана уже породице 5 радних дана
- смрти члана уже породице 5 радних дана
- добровољног давања крви 3 радна дана
- учешће на синдикалним семинарима 3 радна дана
- полагања стручног испита 2 радна дана

Члановима уже породице из става 3 и 4 овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник;

Члан 40

Запосленом се на његов захтев одобрава неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- нега оболелог члана уже породице до 30 радних дана
- учешће у спортским и другим манифестацијама, а које нису у организацији Предузећа или синдиката 7 радних дана
- смрти сродника који нису обухваћени чланом 39 овог уговора 3 радна дана
- у другим случајевима по процени директора до 30 радних дана

За време ових одсуствовања запослени има право на социјално и здравствено осигурање.

Члан 41

Запосленом се на његов захтев може одобрити неплаћено одсуство са рада без накнаде зараде, под условом да то не утиче на процес рада и ради обављања послова приватне природе, до једне године, за које време права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Решење о одсуствовању запосленог из става 1 овог члана доноси директор, а одласком запосленог то радно место остаје упражњено до његовог повратка.

5. Заштита запослених.

Члан 42

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом, другим прописима и Колективним уговором.

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада у складу са законом и прописаним мерама и нормативима, а запослени је дужан да се придржава предвиђених мера заштите ради заштите сопственог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених и грађана.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са свим опасностима по живот или здравље на радном месту, са правима и обавезама у вези са заштитом на раду и условима рада, а запослени има право и дужност да се пре распоређивања на радно место упозна са прописаним мерама заштите на раду у вези са пословима које треба да обавља, као и са организовањем и спровођењем безбедности и здравља на раду.

Запослени има право да одбије да ради ако му објективно прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности на раду. У том случају, послодавац је дужан да одмах предузме мере за отклањање непосредне опасности по живот, односно здравље запосленог.

Члан 43

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима којима се обавља нарочито тежак физички рад, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на здравље због хладноће, топлоте, буке и вибрација обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослени између 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1 овог члана само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 44

Заштита материнства спроводиће се у случајевима, условима, обиму и трајању на начин како је утврђено у члановима 89-93 а Закона о раду.

Члан 45

Запослена жена има право на породилско одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете под условима, на начин и у времену утврђеним Законом.

Запослена жена може да започне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре термина одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2 овог члана

Отац детета може да користи права из става 3 овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

За време породичног одсуства са рада ради неге детета, запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде у складу са Законом и Колективним уговором.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породичног одсуства, има право да користи породично одсуство у трајању утврђеном у члану 45 став 3 Колективно Уговора

Члан 46

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случај предвиђен прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породичног одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1 овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1 овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1 овог члана, запослени има право на зараду у складу са Колективним уговором или Уговором о раду, а за другу половину радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 47

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној дечијом парализом, или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1 овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са Законом, Колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 48

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши 3 године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1 овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, уколико Законом, Колективним уговором или Уговором о раду није другачије одређено.

Члан 49

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла. Ако запослени одбија да прихвати посао из става 1 овог члана, запосленом инвалиду може престати радни однос отказом Уговора о раду.

Члан 50

Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавцу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1 овог члана.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1 овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са Законом.

6.Зарада, накнада зараде и друга примања и обавезе послодавца:

Члан 51

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са Законом и Колективним уговором (општим, посебним и појединачним) и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

Зарада запосленог из става 1 овог члана састоји се из:

- зараде коју оствари за обављени рад и време проведено на раду
- увећане зараде
- накнаде зараде
- друга примања
- обавезе који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде, у складу са Законом.
- зараде из добити

Члан 52

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и задатака, за пуно радно време и стандардни учинак.

Основна зарада из става 1 овог члана утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад, утврђен за коефицијент 1,00 и коефицијента посла (радног места) којим се изражава сложеност, одговорност, услови рада и стручна спрема.

Цена рада за најједноставнији рад произилази из укупне бруто масе средстава за зараде која је утврђена Програмом пословања ЈКП „Бадњево“ Неготин, усвојеног од стране Скупштине Општине Неготин, а у складу законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, с тим да бруто маса не може бити мања од бруто масе добијене на основу бруто цене рада по сату одређене од стране социјално-економског савета и броја сати запослених радника на годишњем нивоу увећане за порезе и доприносе у ЈКП „Бадњево“

Члан 53

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време у складу са законом.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати само на основу члана 112 ЗОР-а.

Члан 54

Основна зарада коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се множењем јединствене основице и коефицијента радног места за сваког радника појединачно.

Члан 55

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла.

Члан 56

Зарада запосленима се мора исплатити до краја текућег месеца за претходни месец.

Члан 57

Послодавац је дужан да запосленом исплати увећану зараду и то:

- за рад у дане државног празника, када је законом предвиђено да се не ради, 110% од основице,
- за прековремени рад, 26% од основице,
- за ноћни рад, 26% од основице.

Ако се стекну услови за увећану зараду по више основа из става 1 овог члана, проценат не може бити нижи од збира процената по свим основама.

Зарада из добити се исплаћује на основу утврђених резултата пословања по годишњем обрачуну.

У колико послодавац по годишњем обрачуну оствари добит у пословању, део те добити, најмање 25% биће распоређен запосленима на начин регулисан Статутом послодавца.

Зарада из добити се распоређује на све запослене сразмерно њиховим зарадама оствареним у периоду за који се распоређује добит.

Одлуку о исплати зараде из добити уз одговарајуће доказе да су се за то стекли услови доноси Н.О ЈКП „Бадњево“ - Неготин приликом усвајања завршног рачуна за пословну годину.

Члан 58

Запослени има право на увећање зараде на име минулог рада у висини од 0,5% од цене рада за сваку навршену годину рада оствареног у радном односу.

Члан 59

Запослени има право на накнаду зараде за време одсутовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини просечне зараде за претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- коришћење слободних дана,
- одсуства по основу добровољног давања крви,
- коришћења плаћеног одсуства у смислу Закона,
- присуствовање седницама у својству члана Народне Скупштине, Скупштине Општине и њихових тела и органа, органа синдиката и савеза синдиката,
- боловања које је проузроковано повредом на раду,

- за време војне вежбе и одазива на позив војних и судских органа, уколико Законом није другачије одређено.

Члан 60

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

- сва боловања до 30 дана,
- сва одсуства са рада која нису обухваћени чланом 59.

Члан 61

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 62

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада, у висини цене месечне претплатне или дневне појединачне карте за јавни превоз за одговарајући месец у колико нема сопствени превоз. Накнада за превоз исплаћује се свим запосленима који имају пребивалиште ван места запослења а живе на територији општине Неготин.

Члан 63

Запослени има право на накнаду трошкова на службеном путу у земљи, на основу налога за службено путовање, у висини неоперезиваног износа, као и на путне трошкове и трошкове ноћења у хотелу према приложеним рачунима. Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања. Цела дневница исплаћује се од 12-24 сата проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8-12 сати проведених на службеном путовању.

Запослени има право на накнаду трошкова на службеном путу у иностранству, у износу од 40 евра по дану (12-24 сата) у динарској против вредности на дан исплате по средњем курсу Народне банке РС, а на основу Уредбе о надокнади трошкова државних службеника и намештеника Сл гласник РС бр.84/2015

Трошкови у висини од 25 % цене литра погонског горива возила које користи по пређеном километру, исплаћује се ако је у налогу за службени пут назначено да приликом путовања користи сопствени аутомобил као превозно средство, а у путном налогу за коришћење сопственог возила су назначени: тип возила, регистарски број возила, број пређених километара пре путовања и број пређених километара на крају путовања.

Запослени има право на аконтацију трошкова за службено путовање.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда по повратку са службеног пута, са поднетим извештајем и обрачунатим путним налогом.

Заполени нема право на дневнице службеног пута на територији Борског и Зајечарског округа.

Члан 64

Послодавац је дужан да исплати-уплати:

- отпремнину при одласку запосленог у пензију, у износу три просечне бруто зараде на Републичком нивоу,
 - накнаду трошкова погребне опреме у случају смрти запосленог или члана уже породице, до висине износа који се не опорезује,
 - накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.
- накнаду за исхрану у висини од 250,00 динара са припадајућим порезима и доприносима у бруто износу по дану проведеном на раду
- накнаду за регрес у висини од 6000,00 динара у нето износу на годишњем нивоу са исплатом у 12 месечних рата

Члан 65

Послодавац је дужан да обезбеди:

- деци запослених, до 10 година старости, пригодан поклон за Нову годину,
- запосленим женама пригодан поклон за 8. март – Дан жена.

Висина износа из става 1 и 2 реализује се у договору са синдикатима.

Члан 66

Раднику припада јубиларна награда за проведених навршених 10, 20 и 30 година непрекидног рада код Послодавца – ЈКП „Бадњево“, односно његовом правном претходнику у висини од:

- за 10 година рада проведених у Предузећу, једна просечна нето зарада код Послодавца у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда,
- за 20 година рада проведених у Предузећу, две просечне нето зараде код Послодавца у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда,
- за 30 година рада проведених у Предузећу, три просечне нето зараде код Послодавца у месецу у коме се исплаћује јубиларна награда.

Члан 67

Раднику припада право на солидарну помоћ у висини не опорезованог износа и то због:

- дуже или теже болести радника, здравствене рехабилитације радника, наступање теже инвалидности, ублажавање последица елементарних непогода, набавка лекова за тежа обољења радника.

Програмом пословања Послодавца утврђују се средства за потребе обухваћене члановима 64-67

Вишак запослених:

Члан 68

Послодавац је у обавези да, пре отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена односно реорганизације – реструктурирања предузећа донесе програм решавања вишка запослених и прибави мишљење репрезентативних синдиката..

Програм из става 1 овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање (премештај на друге послове, преквалификација или доквалификација, рад код другог послодавца) и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом.

Члан 69

Послодавац је дужан да на предлог програма прибави мишљења репрезентативних синдиката.

Члан 70

У колико дође до престанка потребе за радом запослених (преко броја утврђеним законом) због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да закључе социјални програм.

По престанку радног односа запосленог, послодавац не може вршити попуњавање радног места пријемом нових радника, осим за послове основне делатности и ако је то планирано Програмом пословања уз сагласност оснивача.

Надзорни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог, састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак комисије је израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израде критеријума додатног стимулисања за непосредно извршење у основној делатности.

Члан 71

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се и средства оснивача предвиђена буџетом Општине.

8. Забрана конкуренције

Члан 72

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, шиток круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

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

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 71 овог Уговора и накнаду штете по престанку радног односа у року који не може да буде дужи од 2 године по престанку радног односа.

9. Накнада штете

Члан 73

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 одговоран је за део штете коју је проузроковао.

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

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

Члан 74

Постојање штете, њену висину, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се иста надокнађује утврђује Послодавац у складу са Законом и овим Колективним уговором.

Члан 75

Поступак утврђивања одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу, и одређује лице за спровођење поступка.

Члан 76

Поступак за утврђивање одговорности за штету покреће се Решењем

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао; послове које запослени обавља; време, место и начин извршења штетне радње; доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 77

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1 овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, који се одређује проценом штете или вештачењем од стране стручног лица из Предузећа

Члан 78

Када се утврде све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, лице одређено за спровођење поступка и утврђивање одговорности предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе Решење којим се запослени обавезује да надокнади штету Послодавцу или се ослобађа одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 79

Запослени је дужан да, о томе да ли пристаје или не да надокнади причињену штету, поднесе писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету, Послодавац ће покренути поступак за накнаду пред надлежним судом.

Члан 80

Уколико би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај, може се делимично ослободити од обавезе надоканде штете, осим уколико је штету проузроковао намерно.

Одлука из става 1 овог члана доноси се на основу молбе, односно предлога запосленог који је штету проузроковао.

Члан 81

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајном непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Ако запослени у остављеном року добровољно не надокнади Послодавцу исплаћени износ штете, Послодавац ће покренути спор за надокнаду штете пред надлежним судом.

Члан 82

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету.

Захтев за надокнаду штете из става 1 овог члана запослени подноси у писменом облику. У захтеву се назначује у чему се састоји штета коју је запослени претрпео, износ штете и начин њене надокнаде.

Када Послодавац утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву, и да је њен износ реално одмерен, исту ће надокнадити у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Запослени и Послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1 овог члана.

10. Престанак радног односа

Члан 83

Престанак радног односа дефинисан је Законом о раду и Уговором о раду.

Свака од уговорених страна може да откаже уговор због повреде радне обавезе под условима и случајевима утврђеним чл.179.Закона о раду и то:

- ако запослени не благовремено,несавесно или немарно извршава обавезе,одбијање запосленог да извршава одређене послове,нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,

- ако запослени не остварује резултата рада на пословима које обавља,а који се очекују од њега,

-ако запослени нема потребних радних и стручних способности да обавља одређене послове,

- ако не поштује радну дисциплину,односно ако је понашање запосленог такво да омета рад послодавцу (долазак у пијаном стању,свађе и туче на послу,одлазак са посла пре истека радног времена или у току рада и сл.)

- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду,

- ако учини кривично дело на раду или у вези са радом,

- ако је престала потреба за његовим радом („технолошки вишак“).

- ако се по истеку 15 дана од дана права на мировање радног односа и неплаћеног одсуства не врати на рад,

- ако не оправдано изостаје са рада у трајању од 5 радних дана непрекидно или 7 радних дана са прекидима у току дванаест месеци,

- ако злоупотреби боловање,

- ако одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима.

Члан 84

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или не поштовања радне дисциплине у смислу члана 179 став 2 и 3 ЗОР-а да изрекне и следеће мере:

- Удаљење са рада без накнаде зараде од једног до 15 дана

- Новчану казну у висини до 20 % основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена,у трајању до 3 месеца која се извршава обуставом од зараде,на основу решења послодавца о изреченој мери.

- Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180 ЗОР-а ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

11. Удаљење запосленог са рада

Члан 85

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код Послодавца:

- ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене Уговором о раду.

- ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине или понашање запосленог такво, да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока на давање одговора на упозорење, и достави мишљење синдиката о упозорењу.

Запослени коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа удаљује се са рада од првог дана притвора.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1 овог члана меже да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози предвиђени Законом.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 2 овог члана траје онолико времена колико траје и притвор.

Члан 86

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

Накнада зараде запосленом за време његовог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 87

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 82 овог Колективног уговора и пуног износа основне зараде.

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

- ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179 тачке 2-4 Закона о раду.

12. Услови за рад Синдиката

Члан 88

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да:

- размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима репрезентативног синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

- обавештава репрезентативни синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених, доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама Н.О. разматра мишљења, предлоге, иницијативе и захтеве, на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 89

Послодавац обезбеђује организацији репрезентативног синдиката следеће услове за његово деловање:

- коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услове, за сваки репрезентативни синдикат код послодавца.

- председнику синдикалне организације омогући рад за време радног времена ако то потребе налажу уз пуну накнаду по свим основама, до 40 часова месечно
- члану репрезентативног синдиката који је изабран на функцију у вишим органима синдиката (Општина, Регион, Република), и који може због потребе обављања функције одсуствовати са посла до пуног радног времена уз пуну накнаду дохотка који остварује код Послодавца.

Именовани из става 3 овог члана, обавезан је да о одсуству достави писмени позив непосредном руководиоцу.

Члан 90

Председник репрезентативног синдиката у јавним и јавно-комуналним предузећима има право присуства седницама Надзорног одбора, а обавезан је да присуствује приликом одлучивања о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Члан 91

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.

Члан 92

Председнику репрезентативног синдиката у Предузећу мора се одобрити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима репрезентативног синдиката у Предузећу, обезбеђује се приступ подацима и информацијама неопходним за обављање Синдикалних активности у складу са чл.210 ЗОР-а

Представници репрезентативног синдиката у Предузећу могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама Послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

Директор или друго овлашћено лице, дужни су да представницима организације репрезентативног синдиката омогуће да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања посла и радне дисциплине.

Члан 93

Надзорни одбор је дужан да при разматрању статутарних промена или својинске трансформације омогући репрезентативном синдикату активно учешће на равноправној основи и прибави мишљење тог Синдиката

Послодавац ће овлашћеном Синдикалном представнику предузећа омогућити да по захтеву запосленог за заштиту права изврши увид у примену закона, овог уговора и уговора о раду у остваривању права запосленог.

Члан 94

Саставни део овог Колективног уговора је Уговор о раду између Послодавца и запосленог. Све одредбе Уговора о раду морају бити усклађене са Законом о раду и овим Колективним уговором, и не може се изаћи из оквира Посебног колективног уговора

Члан 95

Представник запослених у Надзорном одбору код Послодавца, именују се у складу са Законом, а на начин утврђен Статутом Предузећа. Предлог за члана овог одбора дају представници репрезентативних синдиката. У колико се представници репрезентативних синдиката не договоре о представнику, њихов предлог ће се ставити на изјашњавање радницима запосленим у предузећу

У случају да нема предлога репрезентативних синдиката члан НО код Послодавца, бира се на предлог послодавца из редова радника.

13. Остваривање права на штрајк

Члан 96

Запослени код Послодавца могу, под условима и на начин утврђен Законом, о Штрајку, Колективним уговором и посебном Одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлука из става 1 овог члана доставља се Оснивачу предузећа Надзорном одбору и директору као послодавцу.

Члан 97

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у случају штрајка или штрајка упозорења, Оснивач утврђује делове процеса рада који морају функционисати, као и послове који се морају обављати у време штрајка или штрајка упозорења и начин њиховог извршавања уз претходно мишљење репрезентативног синдиката. Директор или лице које он овласти Решењем ће одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1 овог члана.

По достављању Одлуке о ступању у штрајк директор је дужан да Штрајкачком одбору достави списак запослених из става 2 овог члана.

Запослени који су изабрани у Штрајкачки одбор не могу бити одређени за минимум процеса рада.

Члан 98

Запосленом који учествује у штрајку не припада материјална накнада за време проведено у штрајку, изузев ако се у преговорима постигне договор између Штрајкачког одбора или одбора синдиката са Послодавцем. У том случају, Послодавац ће исплатити зараду за дане проведене у штрајку у висини просечне зараде остварене за претходних 12 месеци. појединачно за сваког радника који учествује у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк или штрајк упозорења доноси надлежни орган Синдиката.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве запослених

- време почетка штрајка
- место окупљања учесника у штрајку
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1 овог члана доставља се у писаном облику, потписану од стране председника штрајкачког одбора Директору и Оснивачу најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

14. Завршне одредбе

Члан 99

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењиваће се са даном потписивања од стране Јавног предузећа за комуналне делатности „Бадњево“ из Неготина (као Послодавца), Скупштине општине Неготин (као Оснивача) и репрезентативних синдиката у Предузећу.

Овај Уговор се закључује на период од 3 године

Уколико Синдикати поднесу захтев послодавцу за предлог новог Колективног Уговора 30 дана пре истека важећег, исти ће се сматрати важећим све до потписивања новог.

Члан 100

Свака уговорна страна задржава по један примерак овог уговора.

На сва питања која нису уређена овим Уговором примењују се одредбе Закона и осталих позитивних прописа као и општих аката.

Потписивањем овог Уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца од 17.10.2014 Године.

У Неготину

_____ за Оснивача
Председник скупштине општине Неготин

_____ за Послодавца
директор ЈКП „Бадњево“
Горуб Рајић дипл. енг.



РСКД „Бадњево“
Младен Вуковић



Нови Синдикат „Бадњево“
Драган Остојић

Независност „Бадњево“
Добривоје Јовановић