

**POJEDINAČNI KOLEKTIVNI UGOVOR  
JAVNOG KOMUNALNOG PREDUZEĆA  
„VODOVOD I KANALIZACIJA“ NOVI PAZAR**

**U Novom Pazaru, Februar 2015.godine**

---

Na osnovu člana 247. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), reprezentativni sindikat, JKP Vodovod i kanalizacija – Novi Pazar, generalni direktor JKP „Vodovod i kanalizacija“ – Novi Pazar i Skupština grada Novi Pazar, zaključuju

**POJEDINAČNI KOLEKTIVNI UGOVOR  
JAVNOG KOMUNALNOG PREDUZEĆA VODOVOD I KANALIZACIJA  
NOVI PAZAR**

**OSNOVNE ODREDBE**

**Član 1.**

Ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih kod poslodavca JKP „Vodovod i kanalizacija“, postupak zaključivanja ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu regulisane ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

**Član 2.**

Odredbe ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene u JKP Vodovod i kanalizacija.

**Član 3.**

Ovim ugovorom utvrđuju se, po pravilu, veća prava i povoljniji uslovi rada za zaposlene, od prava i uslova utvrđenih u Zakonu o radu Republike Srbije, drugim posebnim zakonima i propisima i Pojedinačnim kolektivnim ugovorima, kao i druga prava, koja nisu utvrđena Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima i propisima i Pojedinačnim kolektivnim ugovorima, ako je to povoljnije za zaposlene, osim ako Zakonom o radu, drugim posebnim zakonima i propisima nije drugačije određeno.

**RADNI ODNOS**

**Član 4.**

O potrebi zasnivanja radnog odnosa odlučuje generalni direktor preduzeća.

**Član 5.**

Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava zakonske, opšte i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

## Ugovor o radu

### **Član 6.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u četiri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a tri zadržava poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpiše zaposleni i poslodavac.

### **Član 7.**

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom na neodređeno vreme.

## **Stupanje na rad**

### **Član 8.**

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga, ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

## **Probni rad**

### **Član 9.**

Ugovorom o radu može se ugovoriti probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenim ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

## **Radni odnos na određeno vreme**

### **Član 10.**

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije trajanje je unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovoga člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenima zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovoga člana.

Izuzetno od stava 2. ovoga člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

1. ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
2. za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
3. sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
4. za rad kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
5. sa nezaposlenim kome je do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tačka 1-3 ovoga člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama ovog zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

## **Pripravnici**

### **Član 11.**

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu školsku spremu, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

Pripravnički staž traje godinu dana za pripravnika sa visokom stručnom spremom, devet meseci sa višom školskom spremom i šest meseci sa srednjom stručnom spremom.

Za vreme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima prava, obaveze i odgovornosti kao i drugi zaposleni kod poslodavca.

### **Član 12.**

Ugovorom o radu utvrđuje se posebno: dužina trajanja pripravničkog staža, mogućnost produženja pripravničkog staža i obaveza polaganja stručnog ispita.

Ugovorom o radu može da se utvrdi da pripravnik nije dužan da polaže stručni ispit, ako je u toku osposobljavanja za samostalan rad, po oceni poslodavca osposobljen za samostalan rad.

### **Član 13.**

Stručni ispit pripravnik polaže pred komisijom obrazovanom od strane generalnog direktora sastavljenom od članova koji imaju isti stepen stručne spreme kao pripravnik, a najmanje jedan član mora biti iste struke kao pripravnik.

### **Član 14.**

Za vreme trajanja radnog odnosa zaposleni može biti raspoređen na druge poslove koji odgovaraju njegovom stepenu i vrsti stručne spreme, znanju i sposobnostima, ako to zahtevaju potrebe procesa i organizacija rada preduzeća.

U izuzetnim slučajevima, u slučaju više sile i iznenadne odsutnosti zaposlenog, zaposleni može biti privremeno premešten na druge poslove za koje se traži niži stepen stručne spreme određene vrste zanimanja od one koju ima - dok traju izuzetne okolnosti, a u slučaju zamene odsutnog zaposlenog – najduže 30 radnih dana.

Za rad na poslovima iz st. 1. ovog člana zaposleni ima pravo na zaradu za poslove sa kojih je privremeno premešten.

## **OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

### **Član 15.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacija rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava preduzeća i drugih izvora u skladu sa zakonom i drugim aktima preduzeća.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

## **RADNO VREME**

### **Pojam radnog vremena**

#### **Član 16.**

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestima gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju u skladu sa zakonom.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

### **Puno i nepuno radno vreme, raspored radnog vremena**

#### **Član 17.**

Radno vreme zaposlenih kod poslodavca iznosi 40 časova u radnoj nedelji – PUNO RADNO VREME.

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje generalni direktor.

Radni dan po pravilu traje osam časova.

## **Član 18.**

Izuzetno od člana 24. st. 2. ovog kolektivnog ugovora, ako se rad na pojedinim poslovima obavlja u smenama, noću ili ako priroda posla i organizacija rada zahteva, radna nedelja se može organizovati i na drugi način.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni radnog vremena najmanje **pet** dana pre početka rada.

## **Prekovremeni rad**

### **Član 19.**

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (PREKOVREMENI RAD), ali ne duže od 8 časova nedeljno u sledećim slučajevima:

- u slučaju više sile;
- iznenadnog povećanog obima posla;
- kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji je planiran;
- da se završi proces rada čije bi odlaganje dovelo do poremećaja u procesu rada;
- da se završi proces rada čije bi odlaganje dovelo do štetnih posledica; i
- radi otklanjanja kvara na instalacijama i uređajima vodovoda i kanalizacije i Crpnim stanicama za vodu čije bi odlaganje uticalo na nastanak štetnih posledica.

### **Član 20.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi rešenje za prekovremeni rad, u roku od pet dana od dana uvođenja istog.

Rešenje za prekovremeni rad poslodavac nije dužan da dostavi u slučaju više sile i u drugim slučajevima kada određeni posao mora da se završi u roku, a čije odlaganje bi imalo štetne posledice.

Poslodavac je dužan da za slučajeve iz prethodnog stava ovog člana rešenje o prekovremenom radu dostavi u roku od tri dana od dana odpočinjanja prekovremenog rada.

## **Preraspodela radnog vremena**

### **Član 21.**

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

U slučajevima iz st. 1. ovog člana preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme u toku nedelje ne može biti duže od 60 časova.

### **Član 22.**

Zaposlenom koji u određenom periodu u toku kalendarske godine radi duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena u smislu člana 24. ovog kolektivnog ugovora, korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, pod uslovom da mu se

dnevni i nedeljni odmor obezbedi u obimu utvrđenim zakonom, u periodu koji ne može da bude duži od 30 dana.

Za vreme rada na poslovima iz st. 1. ovog člana zaposleni ima pravo na odmor između dva radna dana u trajanju najmanje 10 časova neprekidno.

## **ODMORI I ODSUSTVA**

### **Član 23.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dana, dnevni i nedeljni odmor, u skladu sa Zakonom.

### **Odmor u toku dnevnog rada**

#### **Član 24.**

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1 – 3 ovog člana uračunava se u radno vreme.

#### **Član 25.**

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kada se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi direktor preduzeća.

### **Dnevni odmor**

#### **Član 26.**

Zaposleni ima pravo na odmor između **dva radna dana** u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, u okviru 24 časa.

### **Nedeljni odmor**

#### **Član 27.**

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojem se dodaje vreme odmora iz člana 29. ovog ugovora.

Nedeljni odmor se, po pravilu koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

## **Godišnji odmor**

### **Član 28.**

Za svaku kalendarsku godinu, zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom ovim Ugovorom, a najmanje 20 radnih dana.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos stiče pravo da koristi godišnji odmor u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada kod poslodavca.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa zakonom.

### **Član 29.**

Dužina godišnjeg odmora za svakog zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava za određeni broj dana po sledećim kriterijumima:

1. Doprinos na radu po predlogu neposrednog rukovodioca  
a po odobrenju generalnog direktora ..... do 2 radna dana;

#### **2. Uslova rada i to:**

- za poslove pod otežanim uslovima rada (NK-radnici koji rade na održavanju vodovodne i kanalizacione mreže i NK - radnici koji rade na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže)..... **2 radna dana;**

#### **3. Radno iskustvo:**

- do 10 godina staža osiguranja ..... 1 radni dan;
- od 10 do 20 godina staža osiguranja ..... 2 radna dana;
- preko 20 godina staža osiguranja ..... 3 radna dana.

#### **4. Stručne spreme:**

- za poslove za koje je predviđen I i II stepen stručne spreme..... 2 radna dana
- za poslove za koje je predviđen III i IV stepen stručne spreme ..... 3 radna dana;
- za poslove za koje je predviđen V i VI stepen stručne spreme ..... 4 radna dana;
- za poslove za koje je predviđen VII stepen stručne spreme..... 5 radnih dana;

#### **5. Invalidnosti:**

- invalidu rada, odnosno vojnom invalidu i zaposlenom koji boluje od profesionalnog oboljenja ..... 3 radna dana;
- zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju i samohranom roditelju..... 2 radna dana;

Godišnji odmor zaposlenog ne može biti duži od 30 radnih dana u toku kalendarske godine.



### **Član 30.**

Zaposleni sa navršenih 30 godina penzijskog staža ili navršenih 55 godina života i zaposlena – žena sa navršenih sa 25 godina penzijskog staža ili sa navršenih 50 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

### **Član 31.**

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao 5 radnih dana.  
Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno nesposoban za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku bolovanja nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

### **Član 32.**

Godišnji odmor može da se koristi jednokratno ili u dva ili više delova.  
Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.  
Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

### **Član 33.**

U zavisnosti od potrebe posla, direktor poslodavca odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, u skladu sa Planom korišćenja godišnjih odmora zaposlenih ili na osnovu zahteva zaposlenog uz dobijenu saglasnost neposrednog rukovodioca.  
Plan korišćenja godišnjeg odmora kod poslodavca, donosi direktor, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, najkasnije do 01.05. tekuće godine, vodeći računa o ravnopravnosti zaposlenih u korišćenju termina.

### **Član 34.**

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.  
Generalni direktor poslodavca može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

### **Član 35.**

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celosti ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.  
Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

## Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

### Član 36.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do 5 radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

1. sklapanje braka 5 radnih dana;
2. porođaj supruge 5 radnih dana;
3. teže bolesti člana uže porodice 3 radna dana;
4. smrti člana uže porodice 5 radnih dana;
5. smrti roditelja bračnog druga 3 radna dana;
6. smrti srodnika **po krvnoj liniji** koji nisu obuhvaćeni ovim članom 1 radni dan;
7. dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja 2 radna dana;
8. zaštite i otklanjanje štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom 3 radna dana;
9. selidbe sopstvenog domaćinstva 3 radna dana;
10. polaganja stručnog ili drugog ispita 1 radni dan po ispitu, a ukupno do 5 radnih dana u toku kalendarske godine
11. učestvovanje na radno – proizvodnim takmičenjima organizovanog od strane sindikata najmanje po 1 radni dan, u zavisnosti od mesta održavanja takmičenja do 5 radnih dana;

Članovima uže porodice smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

## Neplaćeno odsustvo

### Član 37.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u slučaju:

1. negovanja bolesnog člana uže porodice 5 radnih dana;
2. smrti srodnika koji nisu navedeni u članu 39. **tač. 6.** 1 radni dan;
3. obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rešavanja svog stambenog pitanja 5 radnih dana
4. posete bračnom drugu na radu u inostranstvu 5 radnih dana;
5. učestvovanja u kulturno umetničkim i sportskim takmičenjima najmanje 1 radni dan, u zavisnosti od udaljenosti mesta održavanja takmičenja 3 radna dana;

Poslodavac može, na zahtev zaposlenog da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo i u dužem trajanju kada to ne remeti proces rada.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz st. 1. i 2. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom i ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

## Mirovanje radnog odnosa

### Član 38.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

1. odlaska na odsluženje, dosluženje vojnog roka,
2. upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca, ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva,
3. izbora, imenovanja na funkcije u državnom organu, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane sa radom kod poslodavca,
4. izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz st. 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatsko-konzularna i druga predstavništva.

## ZAŠTITA NA RADU

### Član 39.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi uslove rada i sprovođenje standarda bezbednosti i zdravlja na radu u skladu sa Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu, direktivom EU 391, propisima, merama i normativima bezbednosti i zdravlja na radu, aktom o proceni rizika za radna mesta i radnu okolinu i ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Za rad na poslovima kojima je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, aktom o proceni rizika za radno mesto i radnu okolinu utvrđeni kao poslovi s povećanim rizikom po život i zdravlje zaposlenih, poslodavac propisuje obavezna zaštitna sredstva i obezbeđuje njihovu redovnu nabavku, periodične lekarske preglede, vrši obuku za bezbedan i zdrav rad i upućuje na rekreativne odmore.

### Član 40.

Zaposleni ima pravo:

- da pri raspoređivanju na određene poslove bude upoznat sa rizicima, opasnostima i štetnostima;
- da odbije da radi na određenom mestu ako mu pretil opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen, sve dok se te mere ne obezbede.

#### **Član 41.**

Zaposleni je dužan:

- da radi sa punom pažnjom u cilju obezbeđivanja sigurnosti života i zdravlja, kao i života i zdravlja svih ostalih zaposlenih na koje njegov rad može da ima štetno dejstvo;
- da poštuje mere i normative bezbednosti i zdravlja na radu;
- da pravilno rukuje oruđem za rad;
- da postupa prema uputstvu proizvođača za bezbedan rad;
- da se stara o sprovođenju i unapređivanju bezbednosti i zdravlja na radu;

#### **Član 42.**

Poslodavac je dužan da osigura sve zaposlene od povreda na radu i profesionalnih oboljenja u vezi sa radom, gubitka radne sposobnosti i smrti, kolektivnom polisom osiguranja kod odgovarajućeg društva za vreme obavljanja redovne delatnosti.

Finansijska sredstva za osiguranje iz stava 1. padaju na teret poslodavca, a određuju u zavisnosti od nivoa rizika povređivanja, profesionalnog oboljenja ili oboljenja s radom na radnom mestu i radnoj okolini.

#### **Član 43.**

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni po njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1 ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Poslodavac ne može da otkáže Ugovor o radu zaposlenoj u toku trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta, kao i odsustva s rada radi posebne nege deteta, osim u slučajevima određenim Zakonom.

#### **Član 44.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom invalidu rada obezbedi posao prema preostaloj radnoj sposobnosti, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Lice zaduženo za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu je u obavezi da na zahtev zaposlenog sprovede kod nadležnog zdravstvenog organa postupak utvrđivanja da li postoje zdravstvene smetnje i na koje poslove zaposleni se može rasporediti.

#### **Član 45.**

Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu stava 1. člana 47. ovog ugovora, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1. Zakona o radu.

## **Član 46.**

Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od 3 dana od dana privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti zaposlenog, potvrdu iz st. 1. ovog člana umesto zaposlenog dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu iz stava 1. ovog člana dužan je da dostavi u roku od 3 dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa Zakonom.

## **ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

### **Zarada**

## **Član 47.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom, ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanje, znanje i sposobnosti u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Zarada zaposlenog sastoji se iz:

1. zarade za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i slično) i
3. druga primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

Pod zaradom iz stava 1. ovoga člana smatra se zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

### **Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu**

## **Član 48.**

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

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak,
- i uvećane zarade.

## **Član 49.**

**Zarada zaposlenog može se utvrđivati i na osnovu sledećih elemenata radnog učinka:**

- kvaliteta obavljenog posla,
- izvršavanje zadataka u utvrđenim rokovima,
- finansijskim efektima obavljenog posla,
- doprinosu timskom radu,
- obimu izvršenja realizacije plana rada,
- ostvarenog kvaliteta i obima rada zaposlenog ,
- prisutnosti na poslu i odnosa prema radu, radnom vremenu, sredstvima rada, radnoj disciplini,
- ličnoj inicijativi u donošenju odluka i organizaciji posla.

Po elementima iz stava 1 ovog člana, generalni direktor uz konsultaciju sa neposrednim rukovodiocem može utvrditi radni učinak svakog zaposlenog kao prosečni, nadprosečni i ispod prosečni.

Radni učinak utvrđuje generalni direktor o elementima iz stava 1 ovog člana, procentualno na osnovu osnovne zarade zaposlenog, tako što se:

- za radni učinak iznad prosečnog, osnovna zarada može povećati do 20%
- za radni učinak ispod prosečnog, osnovna zarada može umanjiti do 20%

Zarada zaposlenog u obračunskom periodu utvrđuje se množenjem osnovne zarade sa pozitivnim ili negativnim procentom radnog učinka zaposlenog.

#### Osnovna zarada

#### Član 50.

Osnovna zarada utvrđuje se po radnim mestima utvrđenim Pravilnikom o sistematizaciji poslova na osnovu uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Osnovnu zaradu RADNOG MESTA čini proizvod: vrednost cene rada za najjednostavniji rad koji učesnici u zaključivanju Pojedinačnog kolektivnog ugovora sporazumno utvrđuju, koeficijent posla koje zaposleni obavlja i vremena provedenog na radu.

Koeficijenti poslova zavise od:

- složenosti posla,
- potrebne stručne spreme,
- odgovornosti i
- uslova rada.

#### Član 51.

Koeficijenti vrednosti za sva radna mesta sistematizovana u Pravilniku su sledeći:

**Tabelarni prikaz radnih mesta sa koeficijentima:**

redni broj	Naziv radnog mesta	Zahtevana stručna sprema	Koficijent radnog mesta
1.	Čistačica u Opšte pravnom sektoru	I	1,65
2.	Pomoćni radnik na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	I	1,80
3.	K u r i r	II ili I	2,20
4.	Komandir obezbeđenja	II ili I	2,20
5.	P o r t i r	II ili I	1,96
6.	Radnik na doziranju hemikalija	II ili I	1,96
7.	Čistačica na Postrojenju za preradu vode	II ili I	1,95
8.	Pomoćni radnik na održavanju kanalizacije	II ili I	2,16
9.	Vozač putničkog vozila	III	2,51
10.	Operater na terminalu	III ili II	2,30
11.	Vodoinstalater II grupe	III ili II	2,36
12.	Rukovaoc građevinskih mašina na održavanju vodovodne i kanalizacione mreže	III ili II	2,60
13.	Vozač na detekciji kvarova	III ili II	2,51
14.	M o n t e r	III ili II	2,60
15.	Rukovaoc građevinskih mašina na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	III ili II	2,60
16.	Vozač motornog vozila na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	III ili II	2,51
17.	Kontrolor u Opšte pravnom sektoru	IV	2,74
18.	Sekretarica	IV ili III	2,31
19.	L i k v i d a t o r	IV	2,65
20.	Referent osnovnih sredstava	IV	2,65
21.	B l a g a j n i k	IV	2,65
22.	Materijalni knjigovođa	IV	2,65
23.	Kontrolor u komercijalnoj službi	IV	2,60
24.	Inkasant – Čitač	IV,III ili II	2,50
25.	Vodoinstalater – Čitač	IV ili III	2,60
26.	Vodoinstalater I grupe za intervencije isključenja sa vodovodne mreže	IV ili III	2,82
27.	Operater na sistemu	IV	2,65
28.	Referent nabavke i prodaje	IV	3,30
29.	Glavni magacioner	IV ili III	2,60
30.	Evidentičar u magacinu	IV	2,57
31.	Dispečer na postrojenju za preradu vode	IV	2,64
32.	L a b o r a n t	IV	2,64
33.	Evidentičar na održavanju vodovodne i kanalizacione mreže	IV ili III	2,60
34.	Vozač motornog vozila na održavanju vodovoda i kanalizacije	IV ili III	2,51
35.	B a ž d a r	IV ili III	2,60
36.	Istraživač kvarova	IV ili III	2,40

37.	Geometar	IV	2,61
38.	Poslovođa postrojenja za preradu vode	V ili IV	3,30
39.	Poslovođa na održavanju vodovodne mreže	V ili III	3,30
40.	Vodeći vodoinstalater	V ili III	2,82
41.	Vodoinstalater I grupe	V, III ili II	2,65
42.	Poslovođa održavanja kanalizacione mreže	V ili III	3,30
43.	Vozač specijalnog vozila	III ili II	3,00
44.	Poslovođa baždarnice	V, IV ili III	3,30
45.	Poslovođa održavanja postrojenja i crpnih stanica	V, IV ili III	3,30
46.	Radnik na održavanju građevinskih objekata	V ili III	2,60
47.	M a š i n b r a v a r	V ili III	<b>2,60</b>
48.	Vodeći električar	V ili III	<b>2,60</b>
49.	E l e k t r i č a r	V ili III	2,60
50.	Poslovođa održavanja mehanizacije	V ili III	3,30
51.	Referent za tehničku pripremu i otkrivanje gubitaka	V, IV ili III	2,80
52.	Šef gradilišta	V ili IV	3,30
53.	Poslovođa na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	V, IV ili III	3,30
54.	Referent za opšte i pravne poslove	VI	3,30
55.	Administrator – Arhivar	VI ili IV	<b>2,80</b>
56.	K o n t i s t a	VI ili IV	2,90
57.	Glavni knjigovođa	VI ili IV	2,90
58.	P r o g r a m e r	VI ili IV	3,00
59.	Organizator merno – naplatne operative	VI ili IV	3,40
60.	Pravni referent	VII ili VI	4,20
61.	Šef obezbeđenja, bezbednosti i zdravlja na radu	VII	4,20
62.	Referent plana i analize	VII ili VI	4,20
63.	Šef merno naplatne operative	VII ili VI	4,20
64.	Referent za zaštitu i kontrolu objekata vodosnabdevanja	VII	4,20
65.	Šef laboratorije	VII	4,20
66.	A n a l i t i č a r	VII	4,03
67.	Šef održavanja mehanizacije	VII ili VI	4,20
68.	Odgovorni projektant i izvođač radova u RJ „Razvoj, tehnička priprema i projektovanje“	VII	4,50
69.	Referent za izdavanje saglasnosti i priključaka	VII ili VI	<b>3,50</b>
70.	Inženjer za tehničku pripremu i otkrivanje gubitaka	VII	4,20
71.	Odgovorni izvođač radova na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	VII	4,50
72.	Zamenik generalnog direktora	VII	6,50
73.	Direktor opšte-pravnog sektora	VII	5,40
74.	Direktor sektora za ekonomske poslove	VII	5,40
75.	Rukovodilac službe za ekonomsko-finansijske poslove	VII	5,00
76.	Rukovodilac službe za komercijalne poslove	VII	4,85
77.	Tehnički direktor	VII	5,50
78.	Glavni inženjer za investicije, razvoj, tehničku pripremu i projektovanje	VII	5,00
79.	Rukovodilac RJ „Prerada i kontrola vode“	VII	5,00
80.	Rukovodilac RJ „Održavanje vodovodne i kanalizacione mreže“	VII	5,30
81.	Rukovodilac RJ „Servis“	VII	5,00



82.	Rukovodilac RJ „Razvoj, tehnička priprema i projektovanje“	VII	5,00
83.	Rukovodilac RJ „Detekcija kvarova i gubitaka na vodovodnoj mreži“	VII	5,00
84.	Rukovodilac RJ „Izgradnja vodovodne i kanalizacione mreže“	VII ili VI	5,00

Koeficijent zarade direktora preduzeća utvrđuje se ugovorom o radu koji se zaključuje između Nadzornog odbora i generalnog direktora.

#### **Član 52.**

Vrednost cene rada za najjednostavnije poslove utvrđuje se ovim Ugovorom u neto iznosu od 9.250,00 dinara.

#### **Član 53.**

Učesnici ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora uvek mogu pokrenuti inicijativu za ugovaranje nove cene rada za najprostije poslove u sledećim uslovima:

- ako dođe do rasta potrošačkih cena iznad 10%, a prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike u odnosu na dan ugovaranja osnovne zarade za najjednostavniji posao.
- ako dođe do poremećaja u poslovanju koji onemogućavaju isplatu zarada na osnovu ugovorene osnovne zarade za najjednostavniji posao.

#### **Član 54.**

Ugovorom o radu koji zaključuje sa zaposlenim, poslodavac utvrđuje osnovnu zaradu zaposlenog i određuje koeficijent za obavljanje posla.

#### **Zarada za ostvareni radni učinak**

#### **Član 55.**

Radni učinak zaposlenog ocenjuje se na osnovu rezultata rada zaposlenog, i to: kvaliteta i obima posla zaposlenog i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, što se utvrđuje na bazi merila i kriterijuma utvrđenih posebnim pravilnikom kod poslodavca.

Ostvarenje radnog učinka-norme prati neposredni rukovodilac na tim poslovima.

Ocene rezultata rada zaposlenog predstavljaju osnov za korigovanje – uvećanje i umanjenje osnovne zarade zaposlenog (pozitivna/negativna stimulacija).

Rezultati rada zaposlenog ocenjuju se za period rada od najmanje tri meseca.

Ocenu rezultata rada obavlja generalni direktor poslodavca na bazi saradnje sa rukovodiocima radnih jedinica i službi.

## Uvećana zarada

### Član 56.

- Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu i to:
- |  |                         |
|--|-------------------------|
| 1. za rad na dan praznika koji je neradni dan.....   | 130% od osnovice        |
| 2. za rad noću .....   | 35% od osnovice         |
| 3. za prekovremeni rad.....  | 30% od osnovice         |
| 4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca i u radnom odnosu kod prethodnika poslodavca tj., bivšeg Javnog komunalnog preduzeća „Napredak“ sa p.o.N.Pazar | <b>0,4% od osnovice</b> |

## Naknada troškova

### Član 57.

- Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:
1. Za dolazak i odlazak sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju.
  2. Ishranu za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u visini od 5% prosečne mesečne neto zarade po zaposlenom u privredi Republike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu lux kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.
  3. Za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima.
  4. Dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini od 3% prosečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj ishrana zaposlenom i naknadu troškova smeštaja i ishrane.
  5. Za ishranu u toku rada u neto iznosu od 5.750,00 dinara, mesečno.
  6. Za regres za korišćenje godišnjeg odmora u neto iznosu od 3.250,00 dinara, mesečno.

## Naknada zarade

### Član 58.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u sledećim slučajevima:

01. u slučaju odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
02. u slučaju korišćenja godišnjeg odmora;
03. u slučaju korišćenja plaćenog odsustva;
04. u slučaju odazivanja na poziv državnog organa;
05. u slučaju učestvovanja na vojnoj vežbi.

### Član 59.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to:

01. U visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada;
02. U visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

#### Član 60.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini najmanje 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene Zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog najduže za 45 dana u kalendarskoj godini.

#### Druga primanja

#### Član 61.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

01. otpremninu pri odlasku u penziju, u visini dvostrukog iznosa prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za statistiku;
02. naknade troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca) zaposlenog, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga;
03. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

#### Član 62.

**Za neprekidan rad kod Poslodavca, Poslodavac ukoliko finansijske mogućnosti to dozvoljavaju može zaposlenima koji su stekli ovo pravo pre stupanja na snagu ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora i zaposlenima koji ovo pravo stiču posle stupanja na snagu ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora, isplatiti sledeće jubilarne nagrade:**

- za 10 godina neprekidnog rada 50% od prosečne neto zarade kod Poslodavca u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje,
- za 20 godina neprekidnog rada 1 (jedna) prosečna neto zarada kod Poslodavca u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje,
- za 30 godina neprekidnog rada 1,5 (jedna ipo) prosečna neto zarada kod Poslodavca u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje.

#### Član 63.

Poslodavac može u skladu sa finansijskim mogućnostima zaposlenom da isplati solidarnu pomoć u visini **do najviše** neoporezivog iznosa u sledećim slučajevima:

- duže ili teže bolesti ili povrede na radu,
- pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu,
- za kupovinu lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda,
- za pomoć zaposlenom u slučaju smrti roditelja, brata ili sestre,

- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog,
- nastupanja teže invalidnosti,
- **rešavanja porodičnih problema (pomoć samohranim roditeljima, radnicima koji nemaju rešeno stambeno pitanje i radnicima siromašnog imovnog stanja).**

#### **Član 64.**

Poslodavac može u skladu sa finansijskim mogućnostima zaposlenom obezbediti sredstva za:

- poklon za Novu godinu deci zaposlenih (poklon paketići) do 15 godina života u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen Zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
- poklon zaposlenim ženama za Dan žena (8. mart);
- pomoć penzionerima;
- zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika do iznosa jedne prosečne zarade u privredi Republike Srbije prema podatku republičkog organa za poslove statistike, po sledećim uslovima:  
zajam se odobrava bez kamate sa rokom vraćanja od šest meseci počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je zajam isplaćen.
- stručno usavršavanje i doškolovavanje zaposlenim putem stručnih ispita; savetovanja, seminarra (kurseva stranih jezika, kompjutera i sl.) i druge vrste obuke.  
Odluku o isplati po svim osnovama ovog člana donosi generalni direktor preduzeća.

#### **Zabrana konkurencije**

#### **Član 65.**

**Zaposleni ne može da obavlja poslove utvrđene ugovorom o radu kod Poslodavca, u svoje ime i za svoj račun, kao i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica na teritoriji Grada Novog Pazara, bez saglasnosti Poslodavca (zabrana konkurencije).**

**Ukoliko zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.**

**Sa zaposlenim se može ugovoriti zabrana konkurencije za obavljanje određenih poslova na teritoriji Grada Novog Pazara.**

#### **NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 66.**

Zaposleni koji na radu, odnosno u vezi sa radom namerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je da štetu naknadi, u skladu sa Zakonom i ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

### **Član 67.**

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za pričinjenu štetu pokreće se rešenjem generalnog direktora preduzeća, u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti, ili ličnom saznanju da je šteta pričinjena.

Generalni direktor obrazuje komisiju za utvrđivanje činjenica i okolnosti pod kojima je šteta nastala, njenu visinu i odgovornost lica za prouzrokovanu štetu.

Na osnovu izveštaja komisije iz st. 1. ovog člana, generalni direktor preduzeća donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu, ili se oslobađa odgovornosti za nastalu štetu.

### **Član 68.**

Po prijemu rešenja o naknadi štete, zaposleni daje pismenu izjavu o tome da li prihvata da se naknada štete izvrši obustavom utvrđenog iznosa od njegove zarade.

Ako zaposleni ne prihvati da naknadi štetu, pokreće se postupak pred nadležnim sudom.

Zaposleni koji je na radu i u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu (gradu, javnom preduzeću, ustanovi, građanima i dr.), a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

### **Član 69.**

Ako zaposleni pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom.

Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala. Generalni direktor preduzeća odlučuje o zahtevu za naknade štete, na predlog komisije koja utvrđuje sve činjenice u vezi sa zahtevom zaposlenog, postojanje odgovornosti poslodavca za nastalu štetu i visinu štete.

Ako se poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

## **PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **Član 70.**

Radni odnos zaposlenom prestaje pod uslovima utvrđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

### **Sporazumni prestanak radnog odnosa**

### **Član 71.**

Radni odnos može da prestane po osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

### **Otkaz od strane zaposlenog**

### **Član 72.**

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz Ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku najmanje 20 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

## Otkaz od strane poslodavca

### Član 73.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva;

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva za rad ili ličnu opremu za zaštitu na radu;
- 5) napuštanje mesta rada u smenskom radu pre dolaska zaposlenog iz sledeće smene;
- 6) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih materija, propisa o zaštiti životne sredine i bezbednosti i zdravlja na radu nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 7) protiv-pravno prisvajanje imovine poslodavca;
- 8) falsifikuje novčana ili druga dokumenta
- 10) neovlašćeno se posluže sredstvima koja su mu poverena za izvršenje poslova odnosno radnih zadataka ili stiče ličnu novčanu korist koristeći sredstva preduzeća;
- 11) Ošteti sredstva za rad poslodavca;
- 12) namerno prouzrokuje štetu poslodavcu;
- 13) ne dostavlja isprave i podatke na zahtev ovlašćenih organa;
- 14) iznosi ili prenosi netačne činjenice u nameri da se zaposlenom ili poslodavcu umanjí ugled;
- 15) odbija poslovnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- 16) koristi vozila poslodavca u lične svrhe bez izričitog odobrenja;
- 17) prouzrokuje odgovornost poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;
- 18) neovlašćeno zloupotrebi pečat poslodavca;
- 19) sprečava ovlašćeno lice poslodavca za obavljanje kontrole;
- 20) obavlja privatán posao čija je priroda ista ili slična kao kod poslodavca, za vreme radnog vremena;
- 21) izvrši nelegalno priključenje na gradsku vodovodnu i kanalizacionu mrežu ( priključenje bez pismenog odobrenja poslodavca);
- 22) ukoliko neredovno očitava vodomere ili u jednom ciklusu čitanja vodomera za 3% ili više % od ukupnog broja očitanih vodomera upiše netačno stanje na vodomeru;

23) ne prijavljuje ili neblagovremeno prijavljuje ili lažno prijavi povrede radne obaveze ili radne discipline;

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;

2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupka za krivično delo

6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti

8) ako tri puta u toku meseca neblagovremeno dolazi na rad ili odlazi sa rada pre isteka radnog vremena

9) ako izaziva nered ili učestvuje u tuči u toku rada ili na službenom putu

10) ako se nekorektno odnosi prema trećim licima ili korisnicima usluga poslodavca

11) ako neopravdano izostajanje sa posla dva uzastopna radna dana ili pet dana sa prekidom u toku kalendarske godine;

12) ako zaposleni ponavlja povredu radne discipline ili čini više povreda radne discipline u toku kalendarske godine.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tačka 3. i 4. ovoga člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanje radne discipline u smislu stava 3. ovoga člana.

**Poslodavac može utvrditi okolnosti iz stava 3 .tačka 4. na osnovu aparata kojim se utvrđuje da li je zaposleni pod dejstvom alkohola.**

**Odbijanje zaposlenog da se podvrgne alko testu na osnovu aparata Poslodavca iz prethodnog stava smatra se nepoštovanje radne discipline u smislu stava 3 ovog člana.**

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tačka 1-5. Zakona o radu.

## **Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza**

### **Član 74.**

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu (prethodnog) člana ovoga Ugovora, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini od 20% osnova zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

### **Član 75.**

**Poslodavac može zaposlenom iz člana 74 stav 1 tačka 1 ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 75 ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenom roku za poboljšanje rada, a zaposleni ne zaposleni rad u ostavljenom roku.**

## **Dostavljanje akta otkaza ugovora o radu**

### **Član 76.**

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pismenom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

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

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja, osim ako tim rešenjem nije drugačije određeno.

### **Član 77.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa izvrši isplatu svih nesiplaćenih zarada, naknada zarada i drugih primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

Isplata obaveza iz stava 1. ovog člana Poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.



## **USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 78.**

Poslodavac je dužan da registrovanom sindikatu u poslodavcu omogući delovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, a u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Sindikat ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Aktivnost sindikata vrši se tako da ne ide na štetu redovnog funkcionisanja i radne discipline u poslodavcu.

### **Član 79.**

Poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca obezbedi bez naknade troškova:

- administrativno-tehničke uslove za rad, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, za obavljanje poslova vezanih za sindikalnu aktivnost;
- korišćenje voznog parka za obavljanje svojih aktivnosti u skladu sa mogućnostima poslodavca,
- korišćenje oglasnih tabli preduzeća,
- obračun i naplatu članarine iz zarade koja se ostvaruje po osnovu rada, obračunava i naplaćuje putem platnih spiskova, odnosno prilikom svake isplate zarade, kao i ostalih sredstava prema programu rada sindikata i uplatu istih na račun sindikata;

### **Član 80.**

U postupku zaključivanja kolektivnog ugovora reprezentativni sindikat kod poslodavca obrazuje Odbor za pregovore.

Članove Odbora određuje reprezentativni sindikat, srazmerno broju članova.

## **Međusobni odnos potpisnika ovog ugovora**

### **Član 81.**

Odnosi između reprezentativnog sindikata, poslodavca i osnivača uspostaviće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima ravnopravnosti i partnerstva.

## **Pregovaranje i zaključivanje Pojedinačnog kolektivnog ugovora**

### **Član 82.**

U postupku zaključivanja Pojedinačnog kolektivnog ugovora reprezentativni sindikat kod poslodavca obrazuje odbor za pregovore.

### **Član 83.**

Učesnici u zaključivanju Pojedinačnog kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

Ako se u toku pregovora ne postigne saglasnost za zaključivanje Pojedinačnog kolektivnog ugovora u roku od 45 dana od započinjanja pregovora, učesnici obrazuju arbitražu za rešavanje spornih pitanja. Arbitraža je dužna da donese odluku u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

### **Član 84.**

Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor od stručnjaka iz oblasti spora.

Arbitraža broji tri člana, i sastoji se od po jednog arbitra koga imenuju učesnici ovog kolektivnog ugovora i jednog neutralnog koga sporazumno izaberu.

Članovi arbitraže biraju iz svojih redova predsednika arbitraže.

### **Član 85.**

Postupak pred arbitražom može da pokrene svaki od učesnika ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora.

Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju najduže u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

Odluka arbitraže o spornom pitanju obavezuje učesnike.

## **VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Član 86.**

Ovaj Pojedinačni kolektivni ugovor zaključuje se na period od tri godine. Po isteku roka iz st. 1. ovog člana, Pojedinačni kolektivni ugovor prestaje da važi ako se učesnici ovog ugovora drugačije ne sporazumeju, najkasnije 30 dana pre isteka važenja Pojedinačnog kolektivnog ugovora.

### **Član 87.**

Važenje ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom svih učesnika, ili otkazom Pojedinačnog kolektivnog ugovora u celosti ili delimično.

Otkaz Pojedinačnog kolektivnog ugovora u celosti ili delimično podnosi se u pisanoj formi, sa obrazloženjem i predlogom novih odredbi.

U slučaju otkaza, Pojedinačnog kolektivni ugovor se primenjuje do zaključenja novog Pojedinačnog kolektivnog ugovora, a najduže šest meseci od dana dostavljanja otkaza.

Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

### **Član 88.**

Svaki učesnik Kolektivnog ugovora može pokrenuti postupak za izmenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora.

Učesnik-pokretač postupka za izmenu i dopunu Kolektivnog ugovora dužan je da drugim učesnicima u zaključivanju Kolektivnog ugovora dostavi predlog novog teksta izmena i dopuna kolektivnog ugovora sa obrazloženjem.

Učesnici su dužni da počnu pregovore u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga teksta.

## **PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Član 89.**

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kad ga potpišu osnivač, generalni direktor, poslodavca i predsednik reprezentativnog sindikata, u istovetnom tekstu.

### **Član 90.**

Pojedinačni kolektivni ugovor je sačinjen u šest istovetnih primeraka od kojih svaka strana potpisnica Ugovora zadržava po dva primerka.

### **Član 91.**

Ovaj Pojedinačni kolektivni ugovor stupa na snagu danom njegovog zaključivanja.

**PRESEDNIK  
SINDIKAL. ORGAN.**

\_\_\_\_\_  
Enes Gegić

**GENERALNI DIREKTOR  
JKP „VODOVOD I KANALIZACIJA“  
NOVI PAZAR**

\_\_\_\_\_  
Hanefija Brnjičanin, dipl. ing. maš.

**ZA OSNIVAČA  
SKUPŠTINA GRADA  
NOVOG PAZARA**

\_\_\_\_\_  
predsednik skupštine