

Predlog

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

U Novom Pazaru, Jun 2019. godine

Na osnovu člana 247. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) i člana 106 Posebnog kolektivnog ugovora za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije, 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 i po osnovu rada 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 – Novi Pazar.

Član 3.

Ovim ugovorom ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada i obaveze od prava, uslova rada i obaveza utvrđenih Zakonom o radu i Posebnim kolektivnim ugovorom za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije.

Ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i Posebnim Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

RADNI ODNOSI

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 organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka Poslodavca.

Član 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi generalni direktor u skladu sa godišnjim programom poslovanja, uz saglasnost Osnivača, a u skladu sa posebnim propisima kojima je uređena ova oblast novog zapošljavanja.

Odluku iz stava 1 ovog člana kao i prijavu slobodnog radnog mesta, poslodavac može dostaviti nadležnoj službi za poslove zapošljavanja.

Ugovor o radu

Član 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

Član 8.

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 9.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Probni rad

Član 10.

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 11.

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 na poslovima 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 12.

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 13.

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 14.

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 15.

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 16.

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 17.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu 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 18.

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 19.

Izuzetno od člana 18 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 20.

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 21.

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 22.

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 23.

Zaposlenom koji u određenom periodu u toku kalendarske godine radi duže, a u drugom kraće od punog radnog vremena u smislu člana 18. 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.

Član 24.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časova rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

ODMORI I ODSUSTVA

Član 25.

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

Odmor u toku dnevnog rada

Član 26.

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 27.

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 generalni direktor preduzeća.

Dnevni odmor

Član 28.

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

Nedeljni odmor

Član 29.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojem se dodaje vreme odmora iz člana 28. 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 30.

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.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

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 31.

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 5 radnih dana

2. Uslova rada i to:

- za radnike koji rade na naročito teškim poslovima u veoma nepovoljnim uslovima rada i koji imaju pravo na skraćeno radno vreme..... 5 radnih dana;
- za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom, a koji nemaju skraćeno radno vreme.----- 3 radna dana;
- Za rad u smenama ----- 1 radni dan

3. Radno iskustvo:

- zaposlenom sa preko 25 godina rada provedenih u radnom odnosu..... 4 radna dana
- zaposlenom za navršenih 15 – 25 godina rada provedenih u radnom odnosu. 3 radna dana
- zaposlenom sa navršenih 5 – 15 godina rada provedenih u radnom odnosu... 2 radna dana
- zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu..... 1 radni dan

4. Stručne spreme:

- za visoko obrazovanje na studijama II stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10.09.2015. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje 4 godine, po propisu koji je uređivalo visoko obrazovanje do 10.09.2015.godine 5 radnih dana
- za visoko obrazovanje na studijama I stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od 3 godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja..... 3 radna dana
- za srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine 2 radna dana
- za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od 1 godine, obrazovanje za rad u trajanju od 2 godine ili srednje obrazovanje u trajanju od 3 godine 1 radni dan

5.Brige o deci i članovima uže porodice:

- roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom do 14 godina..... 2 radna dana
- zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili slabo pokretan..... 5 radnih dana

Pod članom uže porodice u smislu stava 1 tačka 5 alineja 2 ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Godišnji odmor zaposlenog, utvrđen po svim osnovima iz stava 1 ovog člana, ne može trajati duže od 30 radnih dana, osim za zaposlene koji rade na posebno teškim poslovima, kojima godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana, a u skladu sa Opštim aktom.

Član 32.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao 5 radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa Zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

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 33.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 31. ovog ugovora (srazmeran deo) za svaki mesec rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 34.

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.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30.juna naredne godine.

Član 35.

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 generalni direktor, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog, najkasnije do 01.05. tekuće godine, vodeći računa o ravnopravnosti zaposlenih u korišćenju termina.

Član 36.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora u pisanoj formi i dostavlja zaposlenom, u skladu sa Zakonom.

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 37.

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 38.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

- | | |
|---|----------------|
| 1. sklapanje braka | 5 radnih dana; |
| 2. porođaj supruge ili usvajanja deteta | 5 radnih dana; |
| 3. sklapanja braka i porođaj drugog člana uže porodice | 3 radna dana; |
| 4. smrti člana uže porodice..... | 5 radnih dana; |
| 5. smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog..... | 2 radna dana |
| 6. teže bolesti člana uže porodice, pri čemu se teža bolest utvrđuje na osnovu konzilijarnog mišljenja lekara zdravstvene ustanove u kojoj se zaposleni ili člana | |

njegovog porodičnog domaćinstva leči.....	5 radnih dana
7. selidbe sopstvenog domaćinstva:	
- na području istog naseljenog mesta.....	2 radna dana
- van područja mesta stanovanja.....	3 radna dana
8. polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja koje zahteva proces rada.....	1 do 6 radnih dana
9. otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih višom silom.....	3 radna dana
10. korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u dilju prevencije radne invalidnosti.....	7 radnih dana
11. učestvovanje na sportskim i radno. proizvodnim takmičenjima.....	3-5 radnih dana
12. dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi:	2 uzastopnih dana

Članovima uže porodice iz stava 2 ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1 tačka 2, 4, 10 i 12 ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine uvećava se za broj dana koji je utvrđen kao vreme odsustva u svakom od tih slučajeva.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 tačka 10. ovog člana zaposleni može ostvariti jednom godišnje.

Član 39.

Plaćeno odsustvo se odobrava na pisani zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

Član 40.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo na poziv državnog organa, organa jedinice lokalne samouprave, pravosudnih organa u skladu sa Zakonom.

Neplaćeno odsustvo

Član 41.

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 38. | 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 drugačije određeno.

Mirovanje radnog odnosa

Član 42.

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. Privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174 Zakona o radu
4. 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,
5. 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.

BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Član 43.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, a u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlja na radu, da sa predstavnikom zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu razmatra sva pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 44.

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da sa njima pažljivo rukuje da nebi ugrozio svoju bezbednosti zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

Član 45.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad. Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na naknadu zarade. Troškove osposobljavanja iz tačke 1 ovog člana snosi poslodavac.

Član 46.

Zaposleni je dužan, da u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti lice za bezbednost i zdravlje na radu i poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Član 47.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, uz pravo na naknadu zarade:

- ako mu pretila neposredna 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;
- ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove, u smislu člana 43 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;
- ako u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje, u smislu člana 27 stav 2 ovog zakona, na poslovima ili na radnim mestu na koje ga je poslodavac odredio;
- noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;
- na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednosti zdravlje na radu.

Član 48.

Kada zaposlenom pretila neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1 ovog člana zaposleni nije odgovaran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze, ima pravo na naknadu zarade kao da je radio na svom radnom mestu.

Član 49.

Zaposleni može biti određen da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- da ima propisanu stručnu spremu;
- da ima posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- da nije mlađi od 18 godina;
- da nije invalid rada;

Član 50.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovaraju njegovim zdravstvenim sposobnostima.

Član 51.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa Aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, u skladu sa opstim aktom.

Član 52.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom i osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa Zakonom.

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenom izda na upotrebu sredstvo ili opremu za ličnu zaštitu, u skladu sa Aktom o proceni rizika.

Član 54.

Poslodavac je dužan da: na svoj teret kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, profesionalne bolesti, smanjanja ili gubitka radne sposobnosti.

Visinu premije osiguranja utvrđuje nadležni organ kod poslodavca.

ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Zarada

Član 55.

Zarada se obračunava i isplaćuje na osnovu planiranih sredstava za zarade, u skladu sa Zakonom i programom poslovanja, na koji saglasnost daje Osnivač.

Član 56.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se sastoji od:

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

Pod zaradom iz stava 1 ovog člana podrazumeva se zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se isplaćuju iz zarade.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu

Član 57.

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

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

Član 58.

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 59.

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.

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

Član 60.

Koeficijent poslova utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti i uslova rada.

Složenost poslova utvrđuje se na osnovu vrste posla, stepena stručne spreme, radnog iskustva i posebnih znanja i veština.

Odgovornost u radu utvrđuje se na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja, na proces i rezultate rada.

Uslovi rada utvrđuju se na osnovu radne okoline u kojoj se obavljaju poslovi.

Član 61.

Odnos između najvišeg i najnižeg koeficijenta vrednosti poslova za obračun i isplatu zarada određuje se u rasponu od 1 (jedan) - do 5 (pet).

Član 62.

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

Tabelarni prikaz radnih mesta sa koeficijentima:

redni broj	Naziv radnog mesta	Zahtevana stručna sprema	Koficijent radnog mesta
1.	Direktor opšte pravnog sektora	VII	5,50
2.	Viši pravni referent	VII	4,20
3.	Pravni referent	VII ili VI	3,80
4.	Referent za JN	VI	4,00
5.	Kontrolor u opšte pravnom sektoru	IV	2,74
6.	Sekretarica	IV	2,60
7.	Vozač putničkog vozila	III	2,51
8.	Operater na terminalu	IV ili II	2,30
9.	Administrator – Arhivar	IV	2,80
10.	K u r i r	II ili I	1,80
11.	Čistačica u opšte pravnom sektoru	I	1,75
12.	Referet obezbeđenja, bezbednosti i ZNR	VII ili VI	4,10
13.	Komandir obezbeđenja	IV ili III	2,20
14.	Službenik obezbeđenja	IV ili III	1,96
15.	Direktor sektora za ekonomske poslove	VII	5,50
16.	Rukovodilac finansijske službe	VII	5,00
17.	Referent plana i analize	VII	4,20
18.	L i k v i d a t o r	IV	2,65
19.	Referent obračuna zarada	IV	2,65
20.	Referent osnovnih sredstava i materijalni knjigovođa	IV	2,65
21.	B l a g a j n i k	IV ili II	2,65
22.	K o n t i s t a	VI ili IV	2,90
23.	Glavni knjigovođa	VI ili IV	2,90
24.	Rukovodilac službe za komercijalne poslove	VI ili VI	5,00
25.	Šef merno naplatne operative	VII ili VI	4,20
26.	Organizator merno-naplatne operative	VI ili IV	3,80
27.	Kontrolor u komercijalnoj službi	IV	2,60
28.	Inkasant – Čitač	IV ili III	2,50
29.	Vodoinlater – Čitač	IV ili III	2,60

30.	Operater na sistemu	IV	2,65
31.	Magacioner	IV ili III	3,30
32.	Direktor tehničkog sektora	VII	5,60
33.	Glavni inženjer za investicije, razvoj, tehničku pripremu i projektovanje	VII	4,60
34.	Rukovodilac RJ „Prerada i kontrola vode“	VII	5,00
35.	Programer		4,10
36.	Poslovođa postrojenja za preradu vode	V ili IV	3,30
37.	Glavni dispečer na postrojenju za preradu vode	IV	3,50
38.	Dispečer na postrojenju za preradu vode	IV	2,70
39.	Radnik na doziranju hemikalija	II ili I	1,96
40.	Čistačica na postrojenju za preradu vode	II ili I	1,75
41.	Šef laboratorije	VII	4,20
42.	Analitičar	VII	4,10
43.	Laborant	IV	2,64
44.	Rukovodilac RJ „Održavanje vodovodne i kanalizacione mreže“	VII	5,30
45.	Poslovođa na održavanju vodovodne mreže	IV ili III	3,50
46.	Pomoćni radnik na održavanju vodovodne mreže	I	1,80
47.	Alatničar	I	1,80
48.	Rukovaoc građevinskih mašina u RJ „Održavanje vodovodne i kanalizacione mreže“	III ili II	2,80
49.	Vozač motornog vozila na održavanju vodovodne i kanalizacione mreže“	IV ili III	2,51
50.	Evidentičar	IV	2,60
51.	Vodoinstalater	IV ili III	2,82
52.	Poslovođa održavanja kanalizacione mreže	V ili IV	3,30
53.	Vozač specijalizovanog vozila	III ili II	3,00
54.	Pomoćni radnik na održavanju kanalizacije	II ili I	2,16
55.	Poslovođa baždarnice	IV ili III	3,30
56.	Rukovodilac RJ „Servis“	VII	5,00
57.	Elektro inženjer – elektroničar	VII	4,50
58.	Poslovođa održavanja postrojenja i Crpnih stanica	IV ili III	3,30
59.	Mašinstvar	IV ili III	2,60
60.	Električar	IV ili III	2,60
61.	Šef održavanja mehanizacije	VI	4,00
62.	Automehaničar	IV	2,60
63.	Rukovodilac RJ „Razvoj, tehnička priprema i projektovanje“	VII	5,00
64.	Projektant	VII	4,50
65.	Referent za izdavanje saglasnosti i priključaka	IV	3,50
66.	Rukovodilac RJ „Detekcija kvarova i gubitaka na vodovodnoj mreži“	VII	5,00
67.	Inženjer za tehničku pripremu i otkrivanje gubitaka	VII ili VI	4,20
68.	Referent za tehničku pripremu i otkrivanje gubitaka	IV ili III	2,80
69.	Vodoinstalater u tehničkoj pripremi i otkrivanju gubitaka	III	2,60
70.	Istraživač kvarova	IV ili III	2,60
71.	Vozač motornog vozila u tehničkoj pripremi i otkrivanju	III ili II	2,51

	gubitaka		
72.	Rukovodilac RJ „Izgradnja vodovodne i kanalizacione mreže“	VII ili VI	5,00
73.	Odgovorni projektant i izvođač radova	VII	4,60
74.	Poslovođa na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	IV ili III	3,30
75.	M o n t e r	III ili II	2,60
76.	Pomoćni radnik na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	I	1,80
77.	Rukovaoc građevinskih mašina na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže“	III ili II	2,80
78.	Vozač motornih vozila na izgradnji vodovodne i kanalizacione mreže	III ili II	2,51
79.	T r a k t o r i s t a	II ili I	2,10

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

Član 63.

Vrednost cene rada utvrđuje se u skladu sa planiranom masom sredstava za zarade, na osnovu Programa poslovanja preduzeća za tekuću godinu.

Član 64.

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

Zarada za ostvareni radni učinak

Član 65.

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).

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

Član 66.

Sredstva za zarade po osnovu radnog učinka obezbeđuju se iz ukupnih sredstava izdvojenih za zarade utvrđene programom poslovanja, u procentu utvrđenom Opštim aktom, a najviše do 1% od utvrđene visine sredstava za osnovne zarade za tekući mesec.

Uvećana zarada

Član 67.

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 | 0,4% od osnovice |

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđeni u stavu 1 ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Naknada troškova

Član 68.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

1. Za dolazak i odlazak sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.
2. Za vreme provedeno na službenom putovanju u zemlji-dnevnici u visini od najmanje 2% prosečne zarade zaposlenog u Republici Srbije prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za statistiku, putne troškove, 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 službeno putovanje u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima.

Zaposleni ima pravo na punu naknadu dnevnica za službeno putovanje u zemlji, ako službeno putovanje traje duže od 12 časova, a na pola naknade, ako službeno putovanje traje duže od 8 a kraće od 12 časova.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Član 69.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada u visini utvrđenoj Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Visina naknade troškova za ishranu u toku rada isplaćuje se u neto iznosu od 5.750,00 dinara mesečno.

Naknada troškova za ishranu u toku rada isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, sa pripadajućim porezima i doprinosima, najmanje u visini 1/12 mesečno od 75% prosečno isplaćene zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnost za statistiku za prethodnu godinu.

Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana, ili je iskoristio manji broj dana od punog prava na godišnji odmor ima pravo na srazmerni iznos regresa.

Naknada zarade

Član 70.

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.
06. Prisustvovanja sednica državnih organa i njihovih tela, prisustvovanje sednicama organa Sindikata i drugim telima po osnovu delegiranja i statusa člana sindikata ili zaposlenog
07. Stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca
08. Učešća na radno-proizvodnom, sportskom takmičenju, inovacija i drugih oblika stvaralaštva

Član 71.

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, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, ako je 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, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Član 72.

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 73.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

1. otpremninu pri odlasku u penziju, u visini iznosa tri zarade koju je zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina ili tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za statistiku, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;

2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga najmanje u visini neoporezivog iznosa;
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice zaposlenog, u smislu stava 1 tačka 2 ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Član 74.

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 30% od prosečne neto zarade kod Poslodavca u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje,
- za 20 godina neprekidnog rada 60% od prosečne neto zarade kod Poslodavca u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje,
- za 30 godina neprekidnog rada 90% od prosečne neto zarade kod Poslodavca u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje.

Član 75.

Poslodavac može u skladu sa finansijskim mogućnostima zaposlenom da isplati solidarnu pomoć u visini do najviše neoporezivog iznosa predviđenog Zakonom o porezu građana u sledećim slučajevima:

- duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- nabavke medicinsko tehničkih pomagala za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog,
- nastanka teže invalidnosti zaposlenog,
- nabavke lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice,

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1 ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije.

Članom uže porodice iz stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Poslodavac može da isplati solidarnu pomoć zaposlenom i za sledeće slučajeve:

- ublažavanja posledica elementarnih ili drugih nepogoda
- smrti roditelja, brata ili sestre zaposlenog,
- rešavanja porodičnih problema (pomoć samohranim roditeljima, radnicima koji nemaju rešeno stambeno pitanje i radnicima siromašnog imovnog stanja).

Član 76.

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, zimmice 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 do šest meseci počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kojem je zajam isplaćen.
- stručno usavršavanje i doškolovanje zaposlenim putem stručnih ispita; savetovanja, seminara (kurseva stranih jezika, kompjutera i sl.) i druge vrste obuke.
Odluku o isplati po svim osnovama ovog člana donosi generalni direktor preduzeća.

Minimalna zarada

Član 77.

Usled poremećaja poslovanja Poslodavca, zaposlenima se može isplaćivati minimalna zarada u skladu sa zakonom.

Zabrana konkurencije

Član 78.

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.

PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH ZBOG TEHNOLOŠKOG VIŠKA

Član 79.

Poslodavac može sprovesti racionalizaciju ukupnog broja zaposlenih i usklađivanje tog broja sa programom poslovanja, uz poštovanje profesionalne, kvalifikacione i starosne strukture zaposlenih i potrebama procesa rad, u skladu sa Programom rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: Program).

Član 80.

Poslodavac je dužan da pre određivanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, primeni kriterijume utvrđene ovim Ugovorom.

Član 81.

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenim ovim ugovorom:

- 1) osnovni kriterijum: rezultati rada zaposlenih;
- 2) Dopunski kriterijumi: socijalno-ekonomski položaj zaposlenih

Opštim aktom bliže se utvrđuju merila za određivanje viška zaposlenih u skladu sa kriterijumima iz stava 1 ovog člana.

Obaveza je poslodavca da upozna zaposlene o kriterijumima za proglašenje viška zaposlenih i visini ukupne otpremnine na koju oni imaju pravo po ovom osnovu.

Član 82.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenog po osnovu viška zaposlenih, bez njegove saglasnosti, i to:

- 1) Invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod tog poslodavca;
- 2) Samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života;
- 3) Roditelju sa detetom sa posebnim potrebama.

Samohranim roditeljima u smislu ovog člana smatra se roditelj koji živi sa najmanje jednim detetom, nije u bračnoj ili vanbračnoj zajednici, i koji nema pomoći u izdržavanju deteta od strane drugog bračnog druga ili je ta pomoć niža od 50% minimalne zarade u R.Srbiji utvrđeno u skladu sa Zakonom.

Član 83.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučaju kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestana potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, zaposlenom isplati otpremninu.

Visina otpremnine iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod kog ostvaruje prvo na otpremninu.

Poslodavac može da isplati i veći iznos otpremnine u odnosu na iznos iz stava 2 ovog člana, u skladu sa opštim aktom kod Poslodavca.

NAKNADA ŠTETE

Član 84.

U skladu sa Zakonom i ovim ugovorom, zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu.

Postojanje štete, i njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i eventualnu odgovornost zaposlenog, utvrđuje poslodavac na osnovu predloga komisije, koju formira poslodavac.

Član 85.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za šta je kriv pokreće se prijava.

Poslodavac je dužan da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti u roku od 8 dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana.

Prijava iz stava 2 ovog člana sadrži: ima i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog rukovodiocu da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

Član 86.

Rešenje za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pisanom obliku i sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove na koje je zaposleni raspoređen, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju.

Član 87.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene vrednosti stvari.

Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene vrednosti stvari ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu štete utvrđuje komisija u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem preko ovlašćenog stručnog lica.

Član 88.

Na osnovu predloga komisije, poslodavac donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se delimično ili potpuno oslobađa odgovornosti.

Član 89.

Poslodavac obavezuje zaposlenog da štetu nadoknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kakvom je bila pre nastupanja štete.

Zaposleni je dužan da se u roku od 8 radnih dana pisanim putem izjasni o rešenju o nadoknadi i visini štete.

Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili u utvrđenom roku istu ne nadoknadi, o nadoknadi štete odlučuje nadležni sud.

Član 90.

Poslodavac može u izuzetnim slučajevima, delimično ili u potpunosti osloboditi zaposlenog od obaveze plaćanja naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobađanja od obaveze plaćanja naknade štete može podneti zaposleni.

Pri donošenju odluke o delimičnom ili potpunom oslobađanju od obaveze plaćanja naknade štete, poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni isplatom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

Član 91.

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

Član 92.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa Zakonom i ovim ugovorom.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 93.

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

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 94.

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 95.

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 96.

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 iz člana 79 Zakon o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100 ovog Zakona;

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) ako napusti mesto rada u smenskom radu pre dolaska zaposlenog iz sledeće smene;
- 6) ako izvrši povredu 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) ako protiv-pravno prisvaji imovinu poslodavca;
- 8) ako falsifikuje novčana ili druga dokumenta
- 9) ako se neovlašćeno posluži sredstvima koja su mu poverena za izvršenje poslova odnosno radnih zadataka ili stiče ličnu novčanu korist koristeći sredstva preduzeća;
- 10) ako ošteti sredstva za rad poslodavca;
- 11) ako namerno prouzrokuje štetu poslodavcu;
- 12) ako ne dostavi isprave i podatke na zahtev ovlašćenih organa;
- 13) ako iznosi ili prenosi netačne činjenice u nameri da se zaposlenom ili poslodavcu umanjí ugled;
- 14) ako odbija poslovnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- 15) ako koristi vozila poslodavca u lične svrhe bez izričitog odobrenja;
- 16) ako prouzrokuje odgovornost poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;
- 17) ako neovlašćeno zloupotrebi pečat poslodavca;
- 18) ako sprečava ovlašćeno lice poslodavca za obavljanje kontrole;
- 19) ako obavlja privatan posao čija je priroda ista ili slična kao kod poslodavca, za vreme radnog vremena;
- 20) ako izvrši nelegalno priključenje na gradsku vodovodnu i kanalizacionu mrežu (priključenje bez pismenog odobrenja poslodavca);
- 21) ukoliko neredovno očitava vodomere ili u jednom ciklusu čitanja vodomera za 3% ili više % od ukupnog broja očitanih vodomera upiše netačno stanje na vodomeru;
- 22) ako ne prijavljuje ili neblagovremeno prijavljuje ili lažno prijavi povredu 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 u smislu člana 103 Zakona o radu;
- 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 je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

6) 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;

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

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

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

10) ako neopravdano izostaje sa posla dva uzastopna radna dana ili pet dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

11) 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 97.

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 98.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 96 stav 2 i 3, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga otkaza ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje 8 dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1 ovog člana Poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na ovo upozorenje.

Upozorenje se dostavlja zaposlenom na način propisan za dostavljanje rešenja o otkazu ugovora o radu iz člana 100 ovog ugovora.

Član 99.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 96 stav 1 tačka 1 ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 97 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 poboljša rad u ostavljenom roku.

Dostavljanje akta otkaza ugovora o radu

Član 100.

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 određen drugi rok.

Član 101.

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 102.

Zaposleni imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja poslodavca, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju u skladu sa aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom zaposlenima omogući sindikalno organizovanje i sprovođenje aktivnosti usmerenih na poboljšanje njihovih uslova rada i socijalno-ekonomskom položaja.

Član 103.

Sindikata ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena aktom poslodavca.

Član 104.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice. Izgled i sadržaj pristupnice uređuje se aktom sindikata.

Član 105.

Poslodavac će članovima sindikata omogućiti odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa sindikata koji organizuje skup u skladu sa ovim ugovorom i opštim aktom.

Član 106.

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu, u skladu sa mogućnostima, bez naknade troškova obezbedi:

- 1) obavljanje stručno-administrativno i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) potreban broj kancelarija sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- 3) korišćenje sale za sastanke;
- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi sticanja obaveštenja i informacija;
- 5) obračun iznosa sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajuće račune sindikata (sindikalna organizacija, sindikat grada-opštine, grane) u skladu sa statutom najvišeg organa sindikata;
- 6) stručnu pomoć za izradu godišnjeg finansijskog izveštaja.

Član 107.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije – sindikalni poverenik, predstavnik zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca, član organa sindikata kod poslodavca, kao i na nivou lokalne samouprave i republičkom nivou) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Prava i dužnosti u štrajku

Član 108.

Sindikata ima pravo organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom, ovim ugovorom i opštim aktom.

Osnivač je obavezan da u skladu sa Zakonom utvrdi minimum procesa rada za komunalna preduzeća, a na osnovu mišljenja reprezentativnog sindikata.

Član 109.

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom, poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine u smislu člana 7 stav 1 Zakona o štrajku, održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza u skladu sa članom 9 8 10 Zakona o štrajku.

Međusobni odnos potpisnika ovog ugovora

Član 110

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 111.

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

Član 112.

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 113.

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 114.

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 115.

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 116.

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 117.

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 118.

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

Član 119.

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

Član 120.

Ovaj Pojedinačni kolektivni ugovor stupa na snagu danom njegovog zaključivanja.

PRESEDNIK
SINDIKAL. ORGAN.

Mujezinović Elvir

GENERALNI DIREKTOR
JKP VODOVOD I KANALIZACIJA
NOVI PAZAR

Hanefija Brnjičanin,dipl.ing.maš.

ZA OSNIVAČA
PRESEDNIK
SKUPŠTINE GRADA
NOVOG PAZARA

Ifeta Radončić,dipl.ecc