

На основу члана 240, 247. и 248. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

1. Репрезентативни синдикати:

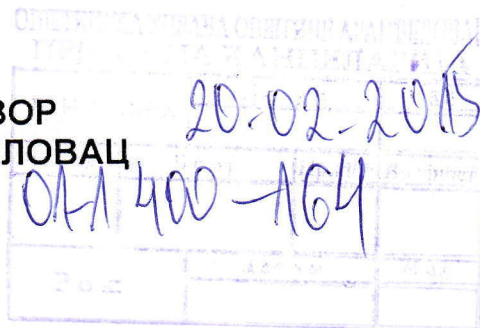
- Синдикат „Независност“, кога заступа председник **Бранко Симоновић**
- Синдикат запослених, кога заступа председник **Звонко Јокић**
- Синдикат „АСНС“, кога заступа председник **Драган Арсенијевић**  
(у даљем тексту: синдикати)

2. Јавно комунално предузеће „Букуља“ Аранђеловац, кога заступа в.д. директор **Владимир Стефановић**,  
(у даљем тексту: послодавац), и

3. Општина Аранђеловац, коју заступа **Бојан Радовић**, председник Општине

Закључили су дана 02. 02. 2014. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
ЈКП „БУКУЉА“ АРАНЂЕЛОВАЦ



I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом о раду и другим посебним законима и прописима, уз уважавање специфичности услова и организације рада и интереса запослених у ЈКП „Букуља“ Аранђеловац, уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа, поступак закључивања овог колективног уговора, међусобни односи учесника овог колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Послодавца, у смислу овог колективног уговора, заступа директор.

Члан 2.

Одредбе овог колективног уговора примењују се на све запослене код послодавца. Изузетно од одредбе става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора, којима се уређују елементи за одређивање зараде, не примењују се на директора.

Права и обавезе Директора уређују се посебним уговором који закључују Директор и Надзорни одбор ЈКП „Букуља“ Аранђеловац.

Члан 3.

Овај колективни уговор, уговор о раду и друга акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законом и осталим прописима.

Овим колективним уговором и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада, од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису

утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено, водећи рачуна о финансијској ситуацији послодавца.

#### Члан 4.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### *Услови за заснивање радног односа*

#### Члан 5.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, и други посебни услови у складу са наведеним Правилником.

Правилником о организацији и систематизацији послова може, за рад на одређеном послу, да се изузетно, утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања.

У опису посла обавезно се наводе исти или сродни послови које запослени у току рада може привремено да обавља, у складу са законом.

#### Члан 6.

Предлог Правилника о организацији и систематизацији послова усвајају Надзорни одбор и надлежни органи оснивача (Општина Аранђеловац).

#### Члан 7.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен о политици запошљавања, а на основу писменог захтева синдикалне организације на који је директор предузећа обавезан да достави одговор у року од 7 дана од дана пријема писаног захтева.

### *Уговор о раду*

#### Члан 8.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, или лице које послодавац овласти, пре ступања запосленог на рад, у писменом облику. Уговором о раду се уговарају права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са овим колективним уговором.

Уговор о раду се закључује у три примерка, од којих се један примерак обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да оригинал уговора о раду или његову фотокопију држи у седишту, као и у месту рада запосленог, уколико запослени ради ван седишта послодавца.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време. У Уговору о раду мора да буде назначено да ли се радни однос заснива на одређено или неодређено време, а уколико у уговору није утврђено време за које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

## Члан 9.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

1. болест запосленог,
2. смртни случај члана уже породице,
3. тежа болест члана уже породице,
4. виша сила, и
5. позив војних или државних органа.

О разлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да одмах обавести послодавца писменим путем.

## Члан 10.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
13. трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

## **Пробни рад**

### Члан 11.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова уговорених уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова, којим су у опису посла наведени повезани, односно сродни послови.

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

### Члан 12.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду. На основу Извештаја послодавац, односно овлашћено лице код послодавца закључују или отказују Уговор о раду.

За време трајања пробног рада, запослени или послодавац могу да откажу уговор о раду.

Уколико уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог.

У овом случају отказни рок износи 5 радних дана.

### **Члан 13.**

Одредбе о пробном раду не примењују се код заснивања радног односа са приправницима.

### ***Радни однос на одређено време***

### **Члан 14.**

Радни однос на одређено време може да се заснује ради обављања послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Са истим запосленим послодавац може да закључи уговор о раду са једним или више анекса уговора о раду, са или без прекида, али не дуже од 24 месеца без прекида. Протоком тог рока са запосленим се може засновати само радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 2. овог члана, послодавац са запосленим може да заснује радни однос на одређено време до повратка привремено одсутног запосленог, до завршетка рада на пројекту чије је време унапред одређено, са страним држављанином до истека рока на који му је издата дозвола за рад. Са истим запосленим послодавац може да поново заснује радни однос на одређено време по истом, односно другом правном основу, у складу са законом.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, заснива радни однос на неодређено време ако послодавац не откаже уговор о раду, а запослени настави да ради 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос, или је уговор о раду закључен супротно одредбама закона. У том случају, послодавац је дужан да са запосленим закључи уговор о раду на неодређено време. Овим уговором може да буде предвиђено да запослени обавља исте послове за које је засновао радни однос на одређено време или друге послове.

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

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

### **Члан 15.**

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири часа дневно.

### **Члан 16.**

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је дужан да обезбеди исте услове рада као и запосленим са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

## Члан 17.

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

### **Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

## Члан 18.

Радни однос може да се заснује и за обављање послова ван просторија послодавца, а обухвата рад на даљину и рад од куће, у складу са законом.

Одредбе овог колективног уговора о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на запослене који су засновали радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, што се ближе регулише одлуком директора.

### **Приправници**

## Члан 19.

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова, или законом.

Уговором о раду се, између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

- за приправнике са завршеном високом школом .....до 12 месеци,
- за приправнике са завршеном вишом школом .....до 9 месеци,
- за приправнике са завршеном средњом школом .....до 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Лице које је код послодавца засновало радни однос у својству приправника може полагати стручни испит и пре истека приправничког стажа, уз претходну сагласног непосредног руководиоца а по одлуци директора предузећа.

Именовање Комисије из става 4. овог члана је у надлежности директора.

## Члан 20.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писани део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос у својству приправника, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

#### Члан 21.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

#### Члан 22.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог колективног уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

### III РАДНО ВРЕМЕ

#### *Пуно радно време*

#### Члан 23.

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

#### Члан 24.

Радна недеља траје пет (5) радних дана, а радни дан траје осам часова.

Ако се код послодавца рад на појединим пословима обавља у сменама, ноћу или ако то природа посла или организација рада захтева, радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује и на други начин.

Ако природа посла и организација рада у појединим организационим целинама дозвољава, почетак и завршетак радног времена послодавац може уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

#### Члан 25.

Ако је код послодавца рад на појединим пословима организован у сменама, или ако то организација рада захтева, пуно или непуно радно време запосленог не мора да буде распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу. Запослени под овим условима може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

#### Члан 26.

Одлуку о утврђивању радног времена и распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

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

У случају наступања непредвиђених околности-неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради откљањана квара на средствима рада

чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, као и увођења прековременог рада, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распоред радног времена у року од три дана унапред, али не краће од 12 часова унапред.

### **Приправност (дежурство)**

#### **Члан 27.**

Запослени који по писаном налогу непосредног руководиоца, а по одобрењу директора, из технолошких потреба, морају за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом, дежурати код куће (приправност у периоду од 19.00 до 07.00 наредног дана) да би због отклањања кварова или из других образложених оправданих разлога дошли на рад, за остварене сате дежурства имају право на увећану зараду и то у износу од 0,5% од основице по радном дану.

За време дежурства запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведено дежурство долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад, док евиденцију ефективног (прековременог) рада води његов непосредни руководиоцац и доставља директору на потпис.

### **Скраћено радно време**

#### **Члан 28.**

Запослени не могу да раде на температурама испод  $-15^{\circ}\text{C}$  и изнад  $40^{\circ}\text{C}$ , осим на основу њихове сопствене писане сагласности.

За рад у условима наведеним у ставу 1. овог члана запослени има право на увећану зараду од 30%.

### **Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)**

#### **Члан 29.**

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран као и да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Уколико прековремени рад траје дуже од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

У случају настанка потребе за прековременим радом запослених, руководиоцац организационе јединице је дужан да попуни и потпише захтев за прековремене сате на обрасцу који прописује послодавац и да исти унапред, пре настанка прековремених сати, достави на одобрење директору сектора у оквиру ког је организациона јединица организована, који даље прослеђује наведени захтев на одобрење директору предузећа.

Приликом одређивања запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководиоцац треба да води рачуна како о потреби процеса рада тако и о интересима и обавезама запосленог.

Без претходног одобрења директора сектора и директора предузећа, не може се организовати прековремени рад. Уколико је директор одсутан или из било ког другог разлога недоступан, директор сектора је дужан да одобри захтев за прековремене сате.

Изузетно у ванредним околностима које нису могле да се предвиде (изненадни квар, хаварија, пожар, недовољан број запослених у односу на потребан број запослених за планирани прековремени рад и сл.), а наступањем којих се наноси или би могла да буде нанета

материјална штета послодавцу, одлуку о прековременом раду може донети и руководиолац организационе јединице у којој су те околности настале, без одобрења директора предузећа односно директора сектора, с тим што је дужан да без одлагања поднесе захтев који се одобрава у складу са ставом 4. овог члана колективног уговора.

Руководилац организационе јединице је дужан да примерак потписаног и одобреног захтева за прековремене сате достави служби за обрачун зарада.

Послодавац је дужан да приликом обрачунавања зарада узме у обзир само прековремене сате рада за које постоји уредно попуњен, потписан и одобрен захтев за прековремене сате, односно само такви прековремени сати рада представљају основ за исплату.

#### Члан 30.

Решење о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Налог запосленом да ради дуже од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица 3 дана унапред, сем у хитним случајевима када се даје усмени налог 12 часова унапред, с тим да се исти, првог наредног радног дана, потврди решењем.

### **Прерасподела радног времена**

#### Члан 31.

Када то организација посла, природа делатности, боље и рационалније коришћење средстава рада, извршење одређених послова у утврђеним роковима и други разлози захтевају, пуно радно време може да се прерасподели тако да у одређеном временском периоду радно време траје дуже од 8 часова дневно, а у одређеном временском периоду краће, с тим да, у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку, не буде дуже од уговореног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор или од њега овлашћени запослени, у складу са законом.

О прерасподели радног времена послодавац је дужан да информише запослене и да достави решење сваком запосленом појединачно, како би запослени могли да остваре своја права по овом основу.

Послодавац је дужан да о извршеној прерасподели радног времена води посебну евиденцију.

Рад дужи од уговореног радног времена по основу прерасподеле радног времена не сматра се прековременим радом. Изузетно, на основу сагласности запосленог, запослени може да ради у просеку дуже од уговореног радног времена, а часови рада дужи од просечног радног времена остварени у прерасподели обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

За обављени рад у прерасподели радног времена запослени има право на слободне дане.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленима млађим од 18 година живота.

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

#### Члан 32.

Када се због повећаног обима посла посао не може завршити у уговореним роковима редовном организацијом радног времена, послодавац може да донесе одлуку о прерасподели радног времена у периоду дужем од шест месеци, али не дужем од девет месеци у узастопним календарским годинама.

### Члан 33.

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

### **Ноћни рад**

### Члан 34.

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

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

## IV ОДМОР И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

### Члан 35.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може да се користи на почетку и крају радног времена, право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно. Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

Запослени који ради дуже од четири (4) часа, а краће од шест (6) часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

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

Одмор у току рада из става 1-3. овог члана, урачунава се у пуно радно време.

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

### Члан 36.

Запослени има право на најмање један дан одмора у току недеље у трајању од 24 часа непрекидно, а коме се додаје време дневног одмора у трајању од 12 часова, односно 11 ако запослени ради у режиму прерасподеле радног времена.

Само изузетно, у случају да запослени не може, због обављана посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена, да користи збирно време из става 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, али највише једном у току месеца.

### **Годишњи одмор**

### Члан 37.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запосленом се не може ускратити право на коришћење годишњег одмора или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, нити се он може одрећи права на коришћење годишњег одмора.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума, које се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора. Решење се може доставити и у електронској форми, али је послодавац дужан да га запосленом достави и у писаној форми.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац је обавезан да достави пре коришћења годишњег одмора и непосредном руководиоцу запосленог.

У случају коришћења колективног годишњег одмора решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

#### Члан 38.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених законом (допринос на раду, услови рада, радно искуство, стручна спрема), као и по основу критеријума утврђених овим колективним уговором (рад ноћу, рад суботом и недељом, инвалидност и статус самохраног родитеља детета до 14 година живота).

#### Члан 39.

Годишњи одмор из предходног члана овог колективног уговора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

- до 5 година стажа ..... 1 радни дан
  - за сваких навршених 5 година стажа осигурања..... 1 радни дан
- по основу доприноса у раду, односно сложености послова који запослени обавља:**
- за I и II степен стручне спреме ..... 1 радни дан
  - за III и IV степен стручне спреме..... 2 радна дана
  - за V и VI степен стручне спреме..... 3 радна дана
  - за VII или већи степен стручне спреме ..... 4 радна дана
  - за допринос у раду по предлогу непосредног руководиоца ..... до 3 радна дана
- по основу услова рада:**
- места за која се као услов рада предвиђају IV, V, VI, VII и већи степен стручне спреме ..... 1 радни дан
  - за I, II и III степен стручне спреме ..... 2 радна дана
  - за радна места у којима се рад обавља у три смене ..... 3 радна дана
  - статуса инвалида рада и ратног војног инвалида..... 2 радна дана
  - статуса самохраног родитеља са дететом до 14 год. .... 2 радна дана
  - статуса родитеља који има више од троје деце до 14 год..... 2 радна дана
- Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у у трајању од најдуже 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

#### Члан 40.

Запослени који први пут заснива радни однос стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада код послодавца.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години, у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

#### Члан 41.

Годишњи одмор може да се користи у целини или у два или више делова.

Уколико запослени користи цео годишњи одмор, исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

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

Запослени може да користи други део годишњег одмора у деловима само на свој захтев, у договору са непосредним руководиоцем.

#### Члан 42.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или лице које он овласти, уз претходну консултацију са непосредним руководиоцима, водећи рачуна о равноправности запослених у коришћењу термина.

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

#### Члан 43.

Изузетно, запосленом се може прекинути годишњи одмор у условима када је његов рад неопходан за нормално одвијање процеса рада код послодавца.

О прекиду годишњег одмора, запосленом се издаје писмено решење које доноси директор, или од њега овлашћени запослени.

### **Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

#### Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство, до седам (7) радних дана, у календарској години у случају:

- ступања запосленог у брак-пет (5) радних дана,
- ступање у брак деце запосленог-два (2) радна дана,
- порођаја другог члана уже породице-један (1) радни дан,
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог-пет (5) радних дана,
- смрти родитеља, браће и сестара браћног друга-два (2) радна дана,
- због неге теже оболелог члана уже породице-до пет (5) радних дана,
- због одласка на неопходне лекарске прегледе запосленог или члана уже породице-до пет (5) радних дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом-до пет (5) радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места-један (1) радни дан, а из једног у друго насељено место-три (3) радна дана,
- полагања стручног или другог испита-један (1) радни дан, а укупно шест (6) радних дана у току једне календарске године,
- учешће на спортским и културним такмичењима у организацији репрезентативних синдиката у земљи и иностранству-пет (5) радних дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности-седам (7) радних дана,
- два (2) узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, укључујући и дан давања крви,
- пет (5) радних дана због порођаја супруге запосленог.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

## **Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)**

### **Члан 45.**

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено), до пет радних дана, ради обављања приватних послова.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем трајану од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, када то не ремети процес рада.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев, о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

## **Мировање радног односа**

### **Члан 46.**

Запосленом мирује радни однос под условима и у случајевима утврђеним законом.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року до 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, одређене врсте занимања, знању и способности.

Уколико се запослени не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

## **V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 47.**

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да, на писмени захтев синдиката, у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

### **Члан 48.**

Заштита запослених на раду уређује се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду, Правилником о личним заштитним средствима, Правилником о периодичним лекарским прегледима, Правилником о коришћењу и одржавању машина и опреме и Правилником о грађевинским радовима у ЈКП „Букуља“ Аранђеловац.

### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења.

#### Члан 50.

Ради праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених код послодавца, које су предвиђене законом, овим колективним уговором и актима о обезбедности и здрављу на раду у ЈКП „Букуља“ Аранђеловац, образује се Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду под послодавца образује директор.

У Одбор за безбедност и здравље на раду мора бити изабрано најмање два члана који су стручњаци из области безбедности и здравља на раду.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји седам чланова.

Три члана Одбора именује директор посебном одлуком.

Синдикалне организације именују по једног члана.

Референт безбедности и здравља на раду је сталан члан Одбора.

#### Члан 51.

Одбор за безбедност и здравље на раду учествује у изради и прати реализацију плана и програма, а посебно:

- разматра питања из области безбедности и здравља на раду и даје предлоге у вези са њима,
- разматра предлоге посебних аката који битно утичу на услове рада, безбедност и здравље на раду,
- разматра и учествује у изради аката који се односе на опрему и средства личне заштите,
- остварује сарадњу са стручним службама из области безбедности и здравља на раду и прати примену одредаба аката којима је уређена ова област,
- анализира стање из области безбедности и здравља на раду и предлаже мере за њено побољшање,
- анализира обављање периодичних прегледа машина, уређаја и испитивање физичко-хемијских штетности микроклиме у радним срединама, а по потреби предлаже ванредна испитивања и контроле,
- предлаже и захтева увођење превентивних мера заштите запослених,
- покреће иницијативу за утврђивање послова са повећаним ризиком и програма заштите запослених на таквим пословима,
- разматра извештаје о здравственом стању запосленог на основу периодичних лекарских прегледа и контролише уредност обављених прегледа запослених,
- разматра повреде на раду и професионална обољења, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за њихова спречавања,
- посредује у преговорима за накнаду штете коју запослени претрпи услед повреде на раду или професионалне болести,
- разматра и друга питања значајна за остваривање безбедности и здравља на раду запослених.

Послодавац је дужан да члановима Одбора за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне услове за несметан рад.

О свом раду Одбор за безбедност и здравље на раду подноси шестомесечни извештај послодавцу и репрезентативном синдикату.

Послодавац је дужан да размотри ставове и мишљења Одбора и да о свом ставу извести овај Одбор.

#### Члан 52.

Одбор за безбедност и здравље на раду бира се на четири (4) године.

## VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### *Зарада*

#### Члан 53.

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

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (у смислу ангажовања и радног искуства) и друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

#### Члан 54.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак, и
- увећане зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

### *Основна зарада*

#### Члан 55.

Основна зарада утврђује се за све послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Основну зараду посла чини производ вредности цене рада за најједноставнији посао, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак цени непосредни руководилац кроз праћење, контролу и проверу.

Праћење, контрола и провера, у смислу ангажовања и радног искуства, утврђује се кроз проценат на бруто зараду зависно од доприноса у пословном успеху послодавца.

Одлуку из става 4. и 5. овог члана доноси директор.

#### Члан 56.

Минимална цена рада мора бити предвиђена колективним уговором.

Минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.

Послодавац је обавезан да примењује цену рада Социјално-економског савета.

За све послове предвиђене Правилником о систематизацији радних места утврђује се највиши и најнижи коефицијент и то:

НК (најједноставнији послови, физички радник): 1,000-1,002

ПК (други степен): 1,003-1,005

КВ (трећи степен-средње сложени послови): 1,006-1,089

ВКВ (пети степен-сложени послови): 1,090-1,140

ССС (четврти степен-разноврсни послови, средње сложени): 1,141-1,170

ВСС (шести степен-сложени послови): 1,171-1,501

ВС (седми степен-сложени специјализовани послови): 1,502-2.222

ВС/1 (најсложенији послови): 2,223-3,549.

#### Члан 57.

Учесници овог колективног уговора могу покренути иницијативу за уговарање нове цене рада за најједноставнији посао (коэффициент 1), мимо цене утврђене одлуком Социјално-економског савета.

#### Члан 58.

Коефицијенти послова утврђених Правилником о организацији и ситематизацији посла утврђују се у зависности од:

- сложености посла,
- потребне стручне спреме,
- одговорности, и
- услова рада.

#### Члан 59.

Уговором о раду утврђује се основна зарада запосленог, на основу елемената утврђених овим колективним уговором.

Основна зарада запосленог не може се утврдити у мањем износу од износа утврђеног овим колективним уговором.

Основна зарада приправника са којим је послодавац засновао радни однос утврђује се у висини 80% од основне зараде за одговарајуће послове за које се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

#### **Радни учинак**

#### Члан 60.

Радни учинак запосленог цени непосредни руководиоца кроз праћење, контролу и проверу рада.

Радни учинак из става 1. овог члана утврђује непосредни руководиоца писменим путем, а послодавац доноси одлуку о кажњавању или награђивању запосленог.

На основу оствареног учинка, а на предлог непосредног руководиоца, основна зарада запосленог коју оствари може се увећати односно умањити до 20%.

За умањење зараде запосленог на основу одлуке-решења послодавца није потребна писмена сагласност запосленог.

#### Члан 61.

Исплата зараде врши се у два дела. Први део исплаћује се до 15-ог у месецу за претходни месец у висини до 50%, а други део се исплаћује до 30-ог у месецу за претходни месец, за који је извршен коначан обрачун.

#### Члан 62.

Запослени има право на зараду или на приход од капитала из добити остварене на годишњем рачуну.

Учешће зараде или прихода од капитала из остварене добити утврђује се одлуком Надзорног одбора.

Учешће запосленог у расподели дела добити је сразмерно учешћу његове зараде у годишњем фонду зарада у предузећу.

## Увећана зарада

### Члан 63.

Запослени има право на увећану основну зараду, и то:

- за рад на дан празника који је законом одређен као нерадни дан-150% од основице,
- за рад ноћу-35% од основице,
- за прековремени рад-35 % од основице,
- за рад у режиму дежурства (приправност)-0,5% од основице по радном дану,,
- по основу времена проведеног на раду-за сваку пуну годину рада остварену у радном односу-0,5% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог утврђена уговором о раду.

## Накнада зараде

### Члан 64.

Запослени има право на накнаду зараде у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа-у висини просечне зараде у претходних 12 месеци;
2. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана-у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
3. за време привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу-у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим што таква накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;
4. за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог-у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад најдуже 45 радних дана у календарској години;
5. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица а у складу са одлуком послодавца, која ће бити посебно донета у зависности од разлога прекида рада;
6. за време стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца-у висини 100% зараде;
7. коришћење годишњег одмора у складу са законом;
8. у другим случајевима предвиђеним законом.

### Члан 65.

Накнада зараде због привремене спречености за рад услед болести, повреде на раду, инвалидима рада услед професионалних обољења, трудницама или других разлога предвиђених у Закону о здравственом осигурању, када обавезу исплате има Републички завод за здравствено осигурање или Фонд за пензијско и инвалидско осигурање, исплаћује се код Послодавца, у висини утврђеној законом.

### Члан 66.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од: основне зараде, резултата рада, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде, у складу са законом.

## Накнада трошкова

### Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то за:

- долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодавца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања и чије је место рада удаљено од места становања најмање 2 км,
- исхрану за време проведено на службеном путу у земљи (дневница за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну. Запосленом припада износ:

- половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати,
- пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.

Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.

Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

- време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен законом,
- коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 10% цене једног литра супер бензина по пређеном километру,
- месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде у предузећу сразмерно времену проведеном на раду.
- регрес за коришћење годишњег одмора, у висини 75% просечне месечне зараде у предузећу.

Регрес се исплаћује на месечном нивоу уз зараду.

## Друга примања

### Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом:

- исплати **отпремнину** при одласку у пензију у висини две (2) просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно две просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,
  - запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
  - запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.
- Висину надокнаде у тачкама 2. и 3. овог члана одређује послодавац.

### Члан 69.

Послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства од 1% на масу нето средстава исплаћених на име зараде за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запосленог.

Расподела средстава из става 1. овог члана врши се сразмерно броју чланова репрезентативних синдикалних организација, уколико их има више.

#### Члан 70.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

#### Члан 71.

Послодавац може запосленом исплатити и:

**1. Солидарну помоћ у следећим случајевима:**

- дуже и теже болести запосленог или чланова његове уже породице (брачни друг и деца),
- здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице,
- ублажавања последица елементарних и других непогода,
- обављених хируршких интервенција на запосленом,
- дуже хоспитализације запосленог.

Висину солидарне помоћи одређује директор, на предлог синдиката.

**2. Јубиларну награду, која се исплаћује у децембру текуће године за навршених 10, 20 и 30 година непрекидног стажа код послодавца и то:**

- за **10 година**-у висини 70% од просечне нето зараде исплаћене код послодавца,
- за **20 година**-једна просечна нето зарада исплаћена код послодавца увећана за 40% просечне нето зараде исплаћене код послодавца,
- за **30 година и више**-две просечне нето зараде исплаћене код послодавца увећане за 10% просечне нето зараде исплаћене код послодавца.

#### Члан 72.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доноси одлуку о:

- давању поклон пакетића деци запослених старости до 11 година живота, за Нову годину и Божић,
- давању поклона запосленим женама за 8. март-Дан жена.

#### Члан 73.

Послодавац може дати позајмицу сваком запосленом у износу од 10.000,00 динара на 10 месечних рата или мање, уколико то захтева запослени у периоду од новембра до децембра месеца текуће године за набавку огрева, зимнице и сл.

Позајмицу одобрава директор одлуком.

#### Члан 74.

Послодавац, на месечном нивоу, може запосленима одобрити износ на име позајмице до 100.000,00 динара на 5 месечних рата.

#### Члан 75.

Уколико послодавац има неизмирена потраживања од стране правног лица или предузетника може у договору са дужником одобрити-одлуком узимање робе на одложено плаћање запосленима код дужника (правних лица или предузетника).

## **Заштита зараде и накнада зараде**

### **Члан 76.**

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

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

## **VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 77.**

Забрана конкуренције може се утврдити уговором о раду у складу са законом, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

## **VIII НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 78.**

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

### **Члан 79.**

Послодавац, односно лице које он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности за штету у року од пет (5) дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу и образује Комисију из члана 78. овог колективног уговора.

На основу извештаја Комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету утврђују се начин и рок за надокнаду штете с тим да посебна писмена сагласност запосленог за накнаду штете није потребна.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ наплаћене штете.

### **Члан 80.**

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или тржишне вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу.

#### Члан 81.

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

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 82.

Радни однос престаје:

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

#### Члан 83.

Запосленом може престати радни однос независно од његове воље и воље послодавца, под условима и на начин утврђен законом.

Радни однос запосленом може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са законом.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду у писаном облику најмање 15 дана пре дана које је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

#### *Отказ од стране послодавца*

#### Члан 84.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на **радну способност запосленог, његово понашање и потреба послодавца за његовим радом** и то:

- ако запослени не остварује резултате рада,
- ако запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину,
- ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу овог уговора,
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.

#### Члан 85.

Повреде радне обавезе за које послодавац запосленом, који својом кривицом учини повреду радне обавезе, може отказати уговор о раду, су:

1. ако је утврђено да запослени својом кривицом не остварује резултате рада на пословима које обавља под условом да су му омогућени сви услови за нормалан рад,
2. ако запослени учини кривично дело на раду и у вези са радом или ако запослени учини било коју од повреда радне обавезе која истовремено има и обележја било ког кривичног дела, привредног преступа или прекршаја предвиђеног законом,
3. ако запослени не спроводи или повреди прописе о заштити од пожара, експлозије и елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреду прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава на раду и животне средине,
4. одавање пословне, службене тајне утврђене законом, одговарајућим актом и одлуком послодавца о чему је запослени упознат,
5. фалсификовање новчаних и других докумената,
6. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње,
7. крађа-отуђивање имовине и средстава за рад, сировина, утаја или послуга новцем или хартијама од вредности,
8. давање нетачних података од стране одговорних лица којима се запослени обмањују у погледу остваривања њихових права из радног односа,
9. закључивање неповољних уговора којима се наноси имовинска штета и штети интересу послодавца,
10. злоупотреба службеног положаја у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист,
11. пропуштање запосленог да најкасније у току од 24 часа пријави штету која је наступила за послодавца, трећа лица или прикривање настале штете,
12. онемогућавање синдикатима да учествују у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запосленог,
13. непоступање по судским пресудама,
14. примање и давање мита у вези са радом,
15. ако је учињеном повредом угрожен живот или здравље других запослених или грађана или је учињеном повредом дошло до прекида процеса рада што има за последицу неиспуњавање плана, уговорених обавеза или нарушавање угледа послодавца,
16. одавање или продаја технологије конкурентском предузећу,
17. непридржавање, односно неспровођење одлука донетих од стране органа предузећа,
18. спречавање унутрашње контроле у извршавању задатака,
19. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања,
20. непоштовање одредбе о забрани конкуренције,
21. неизвршавање одлука и налога непосредног руководиоца датих запосленом,
22. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа ЈКП „Букуља“,
23. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза и задатака радног места на које је распоређен,
24. незаконито располагање средствима повереним запосленом за извршавање послова и радних задатака,
25. одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен,
26. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,
27. непријављивање штете причињене послодавцу,
28. намерно онеспособљавање уређаја за даљинско праћење,
29. организовање политичких странака и организација код послодавца,
30. непоштовање и неизвршавање одлука, наредби, упутстава и решења директора и Надзорног одбора,
31. ометање једног или више запослених у просецу рада којим се изразито отежава извршење радних обавеза (долазак на рад под утицајем алкохола, туча),
32. неоправдан изостанак са посла 5 (пет) радних дана узастопно у току календарске године или 7 (седам) радних дана са прекидима у последња три месеца,
33. вређање или омаловажавање запослених у процесу рада,
34. одлазак са радног места пре истека радног времена без одобрења непосредног руководиоца,
35. коришћење паузе преко 30 минута,
36. организовања и вођења штрајка на начин којим се угрожава безбедност запослених и имовине предузећа,

37. организовање и вођење штрајка на начин који је у супротности са одредбама Закона о штрајку,
38. нејављање на рад по истеку рока за неплаћено одсуство,
39. вређање и омаловажавање запослених на верској, националној и расној основи,
40. ако изврши прикључење на водоводну и канализациону мрежу за пословни објекат или стамбени објекат без налога за прикључење.

Поред повреда радних обавеза из става 1. овог члана, уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радне обавезе у зависности од описа и врсте посла који запослени обавља.

#### Члан 86.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад,
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад-боловања (обављање приватног посла за време боловања и других радњи),
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла,
5. уношење алкохола или других средстава зависности (наркотици) у предузеће,
6. одбијање запосленог да се подвргне алко или нарко тесту,
7. одбијање непосредног руководиоца да изда налог за извршење алко или нарко теста,
8. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут поступак за кривично дело,
9. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
10. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
11. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју сам одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је запослени злоупотребио право на боловање или због утврђивања да ли је запослени под дејством алкохола или других опојних средстава. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине за коју послодавац може да запосленом откаже уговор о раду.

#### Члан 87.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за повреду радних обавеза, односно непоштовање радне дисциплине и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета и изазвани поремећаји у процесу рада, ако се повреда понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља и друго.

#### Члан 88.

Послодавац може за повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, наведене у члановима 85. и 86. овог колективног уговора да, уместо отказа уговора о раду, запосленом, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана,
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,

- опомене са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 89. овог колективног уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непштовање радне дисциплине.

Мере из претходног става послодавац утврђује решењем у писаном облику, које садржи образложење и поуку о правном леку.

#### Члан 89.

Послодавац је дужан, пре давања отказа Уговора о раду због повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, да запосленом достави Упозорење у коме је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ, на које ће се писмено изјаснити запослени у року од 8 дана од дана достављања Упозорења.

Запослени уз изјашњење може да достави и мишљење синдиката, које је послодавац дужан да размотри.

***Начин и поступак утеђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради***

#### Члан 90.

Ако у периоду од најмање 2 (два) месеца запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 88. овог колективног уговора, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи и упутства и рок од 30 радних дана да побољша рад, а запослени не побољша рад у остављеном року.

#### Члан 91.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеним овим колективним уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам (8), а најдуже тридест (30) дана.

***Уговор о раду под измењеним условима***

#### Члан 92.

Послодавац може у току рада да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима (анекс уговора о раду), само из оправданих разлога, а њиме може извршити промену послова и опис послова које запослени треба да обавља, места рада, елементе основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених и минималну зараду. Приликом промене послова послодавац мора да води рачуна о степену стручне спреме запосленог, знањима и способностима запосленог, а који су утврђени уговором о раду.

Уколико запослени одбије да закључи анекс уговора о раду, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду.

Послодавац је дужан да приликом достављања анекса уговора о раду достави запосленом писано обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни и достави потписан анекс уговора о раду, а који не може да буде краћи од осам (8) радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса.

#### Члан 93.

У случају да је неходно завршити одређени посао без одлагања, послодавац може запосленог да премести на друге одговарајуће послове, уз издавање писаног решења, а без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у току календарске године.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду за посао са кога се премешта, ако је то за запосленог повољније.

#### **Удаљење запосленог са рада**

#### Члан 94.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- или ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину послодавца,
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење.

Удаљење из предходног става овог члана може трајати најдуже три месеца и у том периоду послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим колективним уговором, ако за то постоје разлози утврђени законом и овим колективним уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог поступка.

#### Члан 95.

Послодавац је дужан да запосленог привремено удаљи са рада ако је против њега одређен притвор и то од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење може да траје најдуже три (3) месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје законом оправдани разлози.

#### Члан 96.

Решење о удаљењу запосленог доноси директор.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде.

### **X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 97.

Програм решавања вишка запослених доноси се у складу са законом.

### **XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Одлучивање о правима запослених**

#### Члан 98.

Запослени имају права, обавезе и одговорности утврђене законом, овим колективним говором, уговором о раду и другим општим актима послодавца.

#### **Члан 99.**

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице на које он пренесе овлашћење, у складу са законом.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Достављање свих писмених и заведених решења запосленом врши се у складу са одредбама закона.

Запослени су обавезни, када се писаним путем обраћају послодавцу, било из ког разлога, да писани и заведени акт доставе непосредном руководиоцу који даје сагласност на исти или образлаже неоснованост писаног акта.

Ако је писани акт од стране запосленог усмерен против његовог непосредног руководиоца, запослени је дужан да исти достави директору предузећа.

#### **Заштита појединачних права и решавање спорова**

#### **Члан 100.**

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре решавају споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор се износи пред арбитра.

Арбитра споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

#### **Члан 101.**

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку из става 6. члана 100. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује и послодавца и запосленог.

#### **Члан 102.**

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

## **XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 103.**

Запослени код послодавца имају право, без претходног одобрења, да образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима и да се придржавају његових статута и правила.

#### Члан 104.

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе својих представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

#### Члан 105.

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

#### Члан 106.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

#### Члан 107.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, посредством служби послодавца:

- одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом,
- да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (на пример: каса узајамне помоћи),
- накнади трошкове вођења књига у износу од 5000,00 динара годишње.

#### Члан 108.

Послодавац има обавезу да репрезентативну синдикалну организацију обавештава о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених и тичу се кључних аспеката пословања, а на писмени захтев репрезентативне синдикалне организације.

#### Члан 109.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора, који подразумева једну канцеларију са неопходним канцеларијским намештајем,
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката,
- неопходне техничке услове за рад,
- места за оглашавање синдикалних информација,
- коришћење службеног возила са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл.

#### Члан 110.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са актима послодавца и законом.

#### Члан 111.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

#### Члан 112.

Послодавац је дужан да главном поверенику, односно председнику организације синдиката, за његово деловање, обезбеди 40 плаћених часова месечно.

#### Члан 113.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених-председнике тј. главне поверенике синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, због њихових активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима (право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање радних спорова, учешће у штрајку, консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима у области рада), ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

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

#### Члан 114.

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

### XIII МЕЋУСОБНИ ОДНОСИ

#### Члан 115.

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

Синдикалне организације одредиће своје представнике у преговарачки одбор.

Преговарачки одбор је обавезан да по писменом захтеву разматра актуелна питања везана за пословање послодавца, а која се односе на материјални и социјални положај запослених као и међусобне односе синдикалних организација и послодавца и о томе редовно обавештава запослене које представља.

## **XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК**

### **Члан 116.**

Штрајк је организован прекид рада запослених у предузећу, ради остваривања и заштите права и интереса запослених који се односе на услове рада, њихов економски и социјални положај.

### **Члан 117.**

Запослени код послодавца могу под условима и на начин утврђен законом, овим Уговором и одлуком о организовању штрајка, организовати штрајк и штрајк упозорења.

Одлуку о организовању штрајка код послодавца, доноси надлежни орган синдиката, односно синдикалних организација.

Одлуке из става 2. овог члана се достављају потписницима овог Колективног уговора.

### **Члан 118.**

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених, у складу са законом,
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе и у њихово име води штрајк,
- састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора, најкасније 10 дана пре почетка штрајка и доставља се директору и оснивачу.

### **Члан 119.**

Ради заштите интереса грађана, предузећа и других организација у снабдевању водом и осталим комуналним услугама које врши послодавац, у случају штрајка послодавац је обавезан да организује процес рада у складу са минимумом процеса рада који утврђује оснивач.

Оснивач при утврђивању минимума процеса рада обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативних синдикалних организација у предузећу.

Послодавац ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана и о ангажованим радницима писмено обавестити штрајкачки одбор.

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

### **Члан 120.**

Број запослених у минимуму процеса рада се одређује сразмерно потребама минималног одвијања процеса рада у предузећу.

### **Члан 121.**

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим уговором.

Запосленима и члановима синдиката код послодавца не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је организован у складу са законом и овим Уговором.

## **XV ОБРАЗОВАЊЕ И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 122.**

Запослени имају право и обавезу да стално усавршавају своје стручне и радне способности у складу са потребама и интересима послодавца.

Запослени имају право и обавезу да се доквалификују односно преквалификују у случају промене процеса рада, техничко технолошких унапређивања и других промена и потреба у организацији рада.

Запослени не може трпети штетне последице уколико послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

### **Члан 123.**

Одлуку о упућивању запосленог на стручно усавршавање и специјализацију доноси директор.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због образовања и стручног усавршавања у висини зараде коју би остварио као да ради у месецу за који се врши обрачун и исплата зараде.

## **XVI РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ДОНОШЕЊУ И ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **Члан 124.**

Уколико се у току преговора не постигне споразум за закључење овог колективног уговора учесници су дужни да образују арбитражу за решавање спорних питања.

Арбитража се образује у случају када се у року од 45 дана од дана почињања преговора не постигне сагласност.

### **Члан 125.**

Арбитража се састоји од 3 члана од којих једног именује послодавац, једног синдикати, а трећег споразумно одређују послодавац и синдикати из реда непристрасних стручних лица која су компетентна за материју која је предмет спора.

Арбитража доноси одлуку у року од 5 дана од дана кад су јој спорна питања достављена на одлучивање.

Арбитража доноси одлуку већином гласова након саслушања страна у спору и вршења увида у релевантну документацију и позитивне прописе.

Арбитража у року од 3 дана доставља одлуку странама у спору у писаној форми.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује учеснике у преговорима.

### **Члан 126.**

Уколико у току примене овог колективног уговора дође до спорова, сва спорна питања решавају арбитража и надлежни суд.

## **XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 127.**

Овај колективни уговор се закључује на три године.

Репрезентативне синдикалне организације и послодавац су обавезни да најкасније 90 дана пре истека важења колективног уговора покрену поступак за склапање новог колективног уговора.

#### **Члан 128.**

Важење овог колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом, у целости или делимично.

Отказ колективног уговора, у целости или делимично, подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог измена и допуна.

#### **Члан 129.**

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

#### **Члан 130.**

Овај колективни уговор се примењује од дана потписивања.

#### **Члан 131.**

На сва питања која нису уређена овим колективним уговором примењиваће се одредбе закона и осталих позитивних прописа, као и општих аката послодавца.

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

В. Д. Директор:

Владимир Стефановић



ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ:

Синдикат „Независност“ ЈКП „Букуља“ Аранђеловац

Бранко Симоновић

Бранко Симоновић, главни повереник

Синдикат запослених ЈКП „Букуља“ Аранђеловац

Звонко Јокић

Звонко Јокић, председник

Синдикат „АСНС“ ЈКП „Букуља“ Аранђеловац



Драган Арсенијевић

Драган Арсенијевић, главни повереник

ПРЕДСТАВНИК ОСНИВАЧА  
ОПШТИНЕ АРАНЂЕЛОВАЦ



Бојан Радовић председник Општине Аранђеловац

Предмет бр. 116-02-00080/2014-01

На основу члана 26. став 2. Закона о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/2004 и 104/2009), а на основу Препоруке (о начину решавања колективног радног спора од 05.12.2014. године, коју су потписали чланови Одбора за мирење), Репрезентативни синдикати у ЈКП „Букуља“ Аранђеловац (АСНС „Букуља“ Аранђеловац, Синдикат „Независност“ и Синдикат запослених „Букуља“ Аранђеловац) и Послодавац (ЈКП „Букуља“ Аранђеловац), дана 08.12. 2014. године, закључују:

**С П О Р А З У М**  
**о начину решавања колективног радног спора**

I Стране у спору су се сагласиле да се спорна питања, настала у процесу колективног преговарања, које се води ради закључивања Колективног уговора, уреде на следећи начин, и то:

- 1) да се одредба члана 67. став 1. тачка 1. Колективног уговора формулише тако да гласи: „Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова, и то за: долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодавца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања и чије је место рада удаљено од места становања најмање 2 км“;
- 2) да се одредбе постојећег члана 76. Колективног уговора формулишу на начин како су формулисане одредбама члана 123. Закону о раду;
- 3) да се у члану 118. став 1. тачка 3. Колективног уговора после исписаног текста стави запета и додају речи „у складу са законом“.

ПОСЛОДАВЦА:

В.Д. Директор:

Владимир Стефановић

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ СИНДИКАТЕ:

Синдикат „Независност“ ЈКП „Букуља“ Аранђеловац

Бранко Симоновић, главни повереник

Синдикат запослених ЈКП „Букуља“ Аранђеловац

Звонко Јокић, председник

Синдикат „АСНС“ ЈКП „Букуља“ Аранђеловац

Братан Арсенијевић, главни повереник

ОПШТИНСКА УПРАВА СОВЕТНИКА АРАНЂЕЛОВАЦ  
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ АРАНЂЕЛОВАЦ

ПРИЈЕМАНИ  
20.02.2015

Обр.  
01-1400-163

Рок:

На основу члана 240, 247 и 248. Закона о раду („Сл. Гласник РС“, бр 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14),

1. Репрезентативни синдикати:

- Синдикат “Независност“, кога заступа председник **Бранко Симоновић**
- Синдикат запослених, кога заступа председник **Звонко Јокић**
- Синдикат „АСНС“, кога заступа председник **Драган Арсенијевић**

2. Јавно комунално предузеће “Букуља“ Аранђеловац кога заступа в.д. директор **Владимир Стефановић** ( у даљем тексту:послодавац), и

3. Општина Аранђеловац, коју заступа **Бојан Радовић**, председник Општине

Закључили су дана 20.02.2015. године

**АНЕКС КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЈКП “БУКУЉА“ АРАНЂЕЛОВАЦ**  
бр. 03-139/1 од 29.01.2015. године.

Члан 1.

Члан 130. Колективног уговора ЈКП“Букуља“ Аранђеловац бр.03-139/1 од 29.01.2015.2. мења се и гласи:

„ Колективни уговор ЈКП “Букуља“ Аранђеловац примењује се од 01.03.2015. године.“

Члан 2.

У осталом делу Колективни уговор ЈКП“Букуља“ Аранђеловац бр. 03- 139/1 од 29.01.2015.2. остаје непромењен.

  
Синдикат “Независност **Бранко Симоновић**

  
Синдикат запослених **Звонко Јокић**

  
Синдикат „АСНС“ **Драган Арсенијевић**

  
ЈКП“Букуља“ Аранђеловац  
В.д. директор  
**Владимир Стефановић**

  
Општина Аранђеловац

  
**Бојан Радовић**, Председник општине Аранђеловац