



Јавно комунално предузеће
»РАСИНА« са п.о.
Број 6082/2025
Датум 12. 12. 2025 год.
БРУС

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

Јавно комуналног предузећа „Расина“ Брус

На основу члана 1, 3, 241, 242 Закона о раду (Сл. гласник РС 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), репрезентативни синдикат запослених (у даљем тексту синдикат), оснивач Јавно комуналног предузећа „Расина“ Брус, Општина Брус и послодавац Јавно комунално предузеће „Расина“ Брус закључују __. __. 2025. године :

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим уговором уређују се права и обавезе код послодавца Јавно комуналног предузећа „Расина“ Брус из области рада и радних односа, као и међусобни односи оснивача, послодавца и синдиката.

Члан 2.

Закључивање овог уговора је исказ изражене воље учесника.

Измене и допуне Колективног уговора као анексе закључују репрезентативни синдикат, оснивач и послодавац.

По потписивању Колективног уговора од стране учесника сматра се да је уговор закључен и исти мора бити објављен на огласној табли ЈКП „Расина“ Брус.

Члан 3.

За сва питања која нису регулисана овим Колективним уговором непосредно ће се примењивати Закон и други позитивни прописи.

Члан 4.

Овај Колективни уговор примењује се непосредно на све запослене.

Изузетно од одредбе става 1. овог члана, одредбе овог колективног уговора којима се уређују елементи за утврђивање зараде не примењују се на директора.

Права и обавезе директора уређују се посебним уговором коју закључује директор и Надзорни одбор послодавца, у складу са позитивним законским прописима.

Члан 5.

Послодавац је дужан да обезбеди представнику синдиката услове за контролу примене уговора.

Председник синдиката не може бити позван на одговорност нити доведен у неповољни положај због синдикалних активности, ако поступа у складу са законом.

Обављање синдикалних активности председника синдиката организује се на начин да не ремети извршење радних задатака везаних за рад на радном месту на које је распоређен.

Члан 6.

За процес преговарања око утврђивања одредаба којима се регулишу права и обавезе запослених овим колективним уговором, потписници истог формирају преговарачки тим.

Чланови преговарачког тима су:

- чланови репрезентативног синдиката
- оснивач
- послодавац и
- друга лица које они одреде.

Чланови преговарачког тима морају имати писмена овлашћења од својих органа. Уколико то немају не сматрају се легитимним представницима својих органа.

Учесници у преговарању у закључивању уговора дужни су да преговарају.

Ако се у року од 45 дана од започињања преговора не постигне сагласност за закључивање Уговора образује се арбитража.

Арбитражу образују учесници Уговора. Пред арбитражом се износе спорна питања, односно питања око којих није постигнута сагласност. Арбитража броји непаран број учесника стим што и оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат имају једнак број учесника и једног непристрасног члана који је стручан у области колективног преговарања и закона, а одређују га стране у спору споразумно.

Детаљан рад арбитраже утврђује се одлуком о формирању арбитраже. Она садржи рок у коме ће се донети одлука арбитраже и њене обавезности.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 7.

Заснивање радног односа врши се на начин прописан Законом о раду.

Члан 8.

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим актом послодавца.

Актом из става 1.овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос са лицем млађим од 18 година може да се заснује уз писану сагласност родитеља или старатеља ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање односно ако такав рад није забрањен Законом.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним Законом није другачије одређено.

Члан 9.

Запослени је дужан да обавести послодавца пре закључивања уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи са ставом 1 овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 10.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима у складу са законом траје до 24 (двадесетчетири) месеци.

Под прекидом из претходног става не сматра се прекид рада краћи од тридесет дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног радника може се заснивати до повратка привремено одсутног.

Радни однос на одређено време прелази у радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос уколико није закључио нови уговор о раду или уговор о радном ангажовању.

Члан 11.

Послодавац може да закључи Уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1 овог члана само на основу претходне утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

Пробни рад може да траје најдуже 6 (шест) месеца.

Обављање послова на пробном раду прати трочлана комисија.

Председника и једног члана комисије именује послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком. Отказни рок износи најмање 5 радних дана.

Запосленом који за време рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законским прописима.

Приправнички стаж траје најдуже до годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80 % припадајуће зараде радног места (послова) на које је распоређен и сва друга права по основу, у складу са позитивним законским прописима.

Свака од страна може да откаже овај Уговор пре истека рока на који је закључен.

Члан 12.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

Радна недеља траје у складу са одредбама Закона о раду.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у складу са одредбама Закона о раду.

III УГОВОР О РАДУ

Члан 13.

Пре потписивања Уговора о раду, изабрани кандидат доставља доказ о стручној спреми, документа о идентитету и тачну адресу становања.

У случају промене адресе запослени мора доставити нову адресу у року од седам дана.

Запослени чини повреду радне обавезе ако није пријавио промену адресе, а због тога је настала штета за послодавца.

Члан 14.

Уговор о раду закључује се у писаном облику и сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос.

Уговор о раду из става 1 овог члана послодавац је дужан да потпише пре почетка рада лица које заснива радни однос, као и да га пријави надлежним организацијама.

Члан 15.

Уговор о раду може да се закључи на одређено и неодређено време у складу са Законом о раду.

Послодавац по потписивању уговора о раду са запосленим може да мења клаузуле уговора само из оправданих разлога, а у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 16.

Уговор о раду садржи следеће обавезне елементе:

1. Назив и седиште послодавца,
2. Име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравиште запосленог,
3. Стручну спрему и занимање запосленог,
4. Врсту послова, односно радно место које запослени треба да обавља,
5. Место рада,
6. Време трајања Уговора о раду за заснивање радног односа на одређено време,
7. Датум ступања на рад,
8. Одредбе о радном времену,
9. Новчани износ основне зараде на дан закључења уговора,
10. Описе послова,
11. Повреде радних обавеза због којих се запосленом може отказати уговор о раду,
12. Друге одредбе којима се регулишу права и обавезе у складу са Законом о раду и др. законским и подзаконским одредбама и овим колективним уговором.

На све што овим уговором није уређено примењују се одредбе Закона о раду и важећег Колективног уговора.

IV ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 17.

1. Зарада се увећава:

- За прековремени рад укључујући и дан у дане недељног одмора за које се не добија слободан дан -26 %
- За рад на дан празника за који је прописано да се не ради 130 %
- За рад ноћу (од 22 до 6 часова) 26 %
- По основу година минулог рада 0,5 % за сваку годину радног стажа за све време проведено у радном односу за које се важећим законским и подзаконским одредбама запосленом признаје право на увећање зараде по основу минулог рада.

2. Запослени има право на накнаду зараде у висини 100 % од основице за обрачун накнаде за време одсуствовања са рада:

- због годишњег одмора
- због војне вежбе
- због позива државних органа
- због учешћа на радно- спортским такмичењима
- за време стручног усавршавања и оспособљавања по одлуци послодавца а уз обострану сагласност послодавца и радника
- за време плаћеног одсуства из члана 25. овог уговора.

3. За дане одсуства са посла због боловања запослени има право на накнаду зараде и то:

- у висини од 70 % ако је боловање проузроковано болешћу или повредом ван рада
- у висини 100 % од основице ако је боловање проузроковано повредом на раду или професионалном болешћу.

4. Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

5. Дневнице за службено путовање у земљи утврђују се у износу у складу са важећим прописима.

6. Запослени остварује право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе најмање 12 сати, а пола дневнице ако на службеном путу проведе више од 6 сати, а мање од 12 сати или на пуну дневницу на службеном путу у место удаљено преко 180 км, а на пола дневнице на службеном путу у место удаљено преко 100 км, а исплаћивање се како је повољније за запосленог.

Запослени има право на девизну дневницу за време службеног пута у иностранство у складу са важећим законским и подзаконским прописима о девизним дневницама.

Висина дневнице не може бити већа од неопорезивог износа а исплаћиваће се у складу са финансијским могућностима предузећа.

7. За време прекида рада до кога дође наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања мера безбедности и здравља на раду, накнада зараде износи 100 % од зараде коју би запослени остварио на раду.

8. При одласку у пензију запослени има право на отпремнину у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

9. По основу непрекидног радног стажа код послодавца запослени има право на јубиларну награду и то:

- за 10 година непрекидног стажа код послодавца у висини од једне половине просечне нето зараде у Републици Србији;
- за 20 година непрекидног стажа код послодавца од једне просечне нето зараде у Републици Србији;
- за 30 година непрекидног стажа код послодавца од 1,5 просечне нето зараде у Републици Србији;
- за 40 година непрекидног стажа код послодавца од две просечне нето зараде у Републици Србији;

10. У случају смрти брачног друга, детета или родитеља запосленог послодавац ће исплатити солидарну помоћ на име погребних трошкова у висини од 25.000,00 динара, а може исплатити и солидарну новчану помоћ у висини неопорезивог износа.

11. У случају смрти запосленог послодавац ће исплатити солидарну новчану помоћ за случај смрти најмање у висини неопорезивог дела, или солидарну помоћ на име погребних трошкова најмање у висини неопорезивог износа.

12. Послодавац у складу са својим финансијским могућностима може запосленом исплатити солидарну помоћ у случају болести запосленог или члана његове породице, као и у другим оправданим случајевима.

13. Послодавац може запосленима да омогући коришћење возила предузећа за потребе лечења запосленог и чланова његове уже породице.

14. Послодавац може запосленом односно запосленима одобрити исплату без каматне новчане позајмице, кредита у висини и под условима које утврђује у конкретним случајевима.

15. Послодавац у складу са својим финансијским могућностима може донети одлуку о додели стипендија деци запослених.

16.Послодавац може поводом јубилеја предузећа, као и поводом значајних државних и верских празника, „8 марта-дана жена“ и у другим пригодним приликама, запосленима да додели јубиларне награде, прикладне поклоне, новчане износе, солидарну помоћ у висини неопорезивог дела или у висини једне просечне зараде за претходни месец у предузећу, а све у складу са финансијским могућностима предузећа.

Члан 18.

Поред зараде и других примања запослени може да уговори са послодавцем накнаду за коришћење и употребу својих средстава за рад и накнаду других трошкова рада. Ови трошкови које има запослени немају карактер зараде и других примања.

Члан 19.

Ако послодавац запосленом понуди закључивање уговора о раду под измењеним условима у складу са одредбама Закона о раду врши измену само оне тачке (члана) уговора који се мења. Измена се врши анексом уговора о раду или новим уговором о раду.

Члан 20.

Кад послодавац понуди закључивање уговора у смислу претходног члана дужан је да запосленом достави и решење које мора поред осталог да садржи и образложење из којег се виде разлози због којих се нуди измена уговора о раду.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Члан 22.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

Члан 23.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца, то јест Закона о раду сразмерно времену проведеном на раду односно 1/12 годишњег одмора за један месец радног стажа.

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

Члан 24.

Након оствареног стажа осигурања од 12 месеци (1 годoина) у овом предузећу запослени има право на годишњи одмору трајању од најмање 20 радних дана а најдуже од 30 радних дана по свим основима:

Годишњи одмор од 20 дана увећава се:

- По основу радног искуства:
 - 1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,
 - 2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,
 - 3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и
 - 4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;
- запосленом са децом до 14 година живота 3 (три) радна дана;
- По основу степена образовања и оспособљености за рад:
 - 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана,
 - 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
 - 3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
 - 4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;
- по основу доприноса на раду на предлог руководиоца, за остварене изузетне резултате, до 5 (пет) радних дана;
- По основу услова рада:
 - 1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана,
 - 2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и
 - 3) за рад у сменама - 1 радни дан;
- инвалидима рада и војним инвалидима 2 (два) радна дана;
- здравствено стање радника и чланова породичног домаћинства 1 (један) радни дан;

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан 5 (пет) радних дана;

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити нити заменити новчаном накнадом осим у случајевима престанка радног односа.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од две радне недеље непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Први део у складу са годишњим планом коришћења годишњих одмора, а други део по договору са послодавцем, а сходно потребама и запосленог и неометаног процеса рада у предузећу.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуства са рада уз накнаду зараде и превремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 25.

Запослени има право на плаћено одсуство уз накнаду зараде 100 % у следећим случајевима:

- ступање у брак.....5 радних дана;
- рођење или усвајање дете.....5 радних дана;
- склапање брака и порођај другог члана уже породице.....3 радна дана;
- тежа болест члана уже породице.....5 радних дана;
- смрт члана уже породице.....5 радних дана;
(Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ)
- смрт члана који живи у заједничком породичном домаћинству запосленог.....2 радна дана;
- смрт члана уже породице брачног друга.....2 радна дана;
- отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама.....3 радна дана;
- селидба сопственог домаћинства.....3 радна дана;

- полагање стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада.....од 1 до 6 радна дана;
- пред одлазак на одслуежење војног рока.....3 радна дана;
- испраћај детета запосленог у војску.....3 радна дана;
- женидба сина и удаја кћери.....3 радна дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана;
- учествовање на спортским и радно производним такмичењима..од 3 до 5 радних дана;
- добровљно давање крви рачунајући и дан давања крви.....2 радна дана.
- одсуство по свим овим основама може износити укупно до 7 радних дана у току календарске године не рачунајући: склапање брака, порођаја супруге или усвајање детета, теже болести члана уже породице, смрт члана уже породице, коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, давање крви.

Члан 26.

Послодавац може запосленом одобрити неплаћено одсуство на његов захтев.

За време трајања неплаћеног одсуства послодавац уплаћује здравствено осигурање у складу са важећим законским прописима.

Члан 27.

Запосленом мирују права и обавезе у складу са одредбама Закона о раду, којима се регулише мировање радног односа.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 28.

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

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

Жене, омладина, инвалиди рада уживају посебну заштиту у складу са законом.

Члан 29.

Послодавац је дужан да на свој терет осигура запослене код признатог осигуравајућег друштва за случај смрти, услед несреће на послу, повреде на раду, умањене радне способности, пензионисања, боравка у здравственим установама услед повреде на раду, према најповољнијим условима послодавца за осигурање.

Послодавац или лице на које он пренесе овлашћење, је дужан да пре потписивања уговора са осигуравајућим друштвом обавести Синдикат.

VII ЗАРАДЕ

Члан 30.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде зарадни учинак и увећане зараде.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из става 2 и 3 овог члана.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Исплата зарада врши се једном или у два дела. Први део зараде исплаћује се до 10. у месецу, а други део до краја месеца за претходни месец.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, без припадајућих пореза и доприноса, утврђује се дневно најмање у нето износу од 250 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зарада, по основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом исплати регрес за коришћење годишњег одмора. Право на пун регрес имају сви запослени који имају право на пун годишњи одмор а запослени који немају у текућој години право на коришћење пуног годишњег одмора имају право на део регреса који је сразмеран дужини годишњег одмора на који има право.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 2. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Исплата регреса може да се врши на један од следећих начина:

1. једном у једнократном износу најкасније до 31.децембра текуће године за ту годину;
2. кад запослени користи годишњи одмор;
3. уз сваку исплату месечне зараде запосленог.

Члан 33.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим колективним уговором.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом за сваки месец достави уредно оверену и потписану листу обрачуна његове зараде.

Члан 34.

Запослени има право на накнаду зараде у нерадне дане државних и дане верских празника Републике Србије.

Запослени у току одсуства из става 1 овог члана има право на накнаду од 100 % своје зараде.

Запослени остварује иста права и у време законом проглашених верских празника.

Члан 35.

Ако услед поремећаја у пословању немамогућности да се запосленом исплати зарада у складу са уговором, исплаћује се минимална зарада ради обезбеђења његове материјалне могућности.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

Минимална зарада се запосленом може исплаћивати највише два пута у току године, а уз сагласност синдиката.

Исплата минималне зараде врши се у истом термину као и уговорене зараде и исплаћује се исто свим запосленима.

Уколико Синдикат не да сагласност за исплату минималне зараде, па запослени не прихвати потписивање уговора о раду са минималном зарадом, послодавац не може да му да отказ.

Члан 36.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу Закона о раду и на основу правноснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде,

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

VIII ЦЕНА РАДА

Члан 37.

Минималну цену рада утврђује Социјално-економски савет а цену рада у ЈКП „Расина“ Брус утврђује предузеће у складу са важећим законским и подзаконским прописима.

Запосленом (појединачно) за послове на којима је распоређен, послодавац може у току месеца увећати или умањити највише за износ до 20% од основне зараде за месец у коме се умањење односно увећање врши, а у трајању до 3 месеца, уз образложење.

IX КОЕФИЦИЈЕНТИ

Члан 38.

На основу сложености посла, стручне спреме и квалификације, која се тражи за одређени посао (радно место), утврђују се коефицијенти у пет група и то:

- Прва група: обухвата најједноставније послове (физички радник) који обавља послове неквалификованог запосленог са једноставним средствима као што су послови: одржавање хигијене на површине јавне намене, одржавање хигијене пословних просторија, стамбених зграда, комуналних објеката, прање јавних површина, изношење и депоновање смећа, послови у рециклажном центру на сепарацији и одвајању комуналног отпада, помоћни послови у производњи и дистрибуцији воде, најједноставнији грађевински послови и слични послови.

Коефицијент за ову групу послова се креће у распону од: 1,00 - 1,01 (за основно образовање I и II степена стручне спреме, са распоном зависно од сложености послова и отежаних услова рада).

- Друга група: обухвата средње сложене послове запосленог у пружању комуналних услуга, руковање средствима, комуналним возилима, опремом, машинама на одржавању комуналне инфраструктуре, објекта, праћење функционисања комуналне инфраструктуре (водовода, канализације, депоније....), хлорисање воде (одржавање квалитета здраве пијаће воде), попис и читавање мерних инструмената потрошње воде,

контрола паркирања корисника јавног паркиралишта, укључујући административно техничке послове, сектор одржавања, обезбеђења пословне зграде, чувара изворишта, послови у продавници погребне опреме и слични послови.

Коефицијент за ову групу послова се креће у распону од: 1,01 - 1,05 (за средње образовање III, IV и V степена стручне спреме, са распоном зависно од сложености послова и отежаних услови рада).

- Трећа група :обухвата више сложене послове пословође радних јединица, шефови комуналних сектора у оквиру којих функционише предузеће, руковођење сектором, одговорност за рад, организацију послова и рад радника, вођење техничке документације, усавршавање сектора организације, уредно тачно вођење и попуњавање радних налога итд.

Коефицијенти за ову групу послова се креће у распону од: 1,05 - 1,10 (за више образовање ВШС VI степена стручне спреме, са распоном зависно од сложености послова и отежаних услови рада).

- Четврта група: обухвата сложене специјализоване послове везане за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада, сложене послове на припреми, праћењу, праћење процеса рада, уочавање недостатака и анализирању процесу рада, контроле послова и руковођења одговарајућим секторима, послови безбедности и заштите здравља на раду и слично.

Коефицијенти за ову групу послова се крећу у распону од 1,10 – 1,40 (за високо образовање ВСС VII степена стручне спреме, са распоном зависно од сложености послова и отежаних услови рада).

- Пета група: обухвата најсложеније послове високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложеније послове руковођења, као што су послови директора, извршног директора, техничког директора, координатора техничке службе и други најсложенији послови.

Коефицијенти за ову групу послова се крећу у распону од 1,30 - 1,60 (за високо образовање ВСС VII степена стручне спреме, са распоном зависно од сложености послова и отежаних услови рада).

Коефицијент директора одређује Надзорни одбор, у складу са чланом 3. став 2. овог Колективног уговора а у складу са позитивним законским прописима који регулишу ову област.

Основица-коефицијенат 1 (један), узима се основна минимална зарада за радни учинак за пуноведено време на раду, без минулог рада, топлог оброка, регреса и осталих накнада зарада у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором.

За све послове са повећаном одговорношћу, у зависности од сложености посла, посебних услова рада, утврђује се додатни коефицијент од 0,01 до 0,50 за који се може увећати постојећи коефицијент.

Члан 39.

Запослени распоређен на послу на коме за запосленог постоји опасност од настанка инвалидности, има право на распоређивање на други посао с пуним радним временом, као и право на преквалификацију и доквалификацију, на основу налаза лекарске комисије у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 40.

Ако се запослени распоређује на мање сложене послове услед организационих или техничко – технолошких промена има право да задржи цену рада радног места на коме је био распоређен пре оваквог распоређивања, ако му је до стицања услова за остваривање права на старосну пензију остало до 2 (две) године, осим када се запослени премешта са руководећих послова и послова на којима се врши распоређивање именовањем или постављењем.

Ово право запослени остварује до испуњења услова за одлазак у старосну пензију.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 41.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 42.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће са пријавом.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 43.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и садржини: име презиме запосленог, послове на којима је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетно радњу.

Члан 44.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односу на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, процентом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 45.

На основу предлога комисије, послодавац доноси Решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 46.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стању у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од 8 радних дана писаним путем изјасни о решењу и накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 47.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штета проузрокована намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежи материјални положај.

Члан 48.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене.

Члан 49.

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

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 50.

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 другачије не споразумеју.
- споразумом између запосленог и послодавца
- отказом уговором 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 51.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 52.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Члан 53.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом и другим важећим актима, запослени има сва права, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 54.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радне обавезе и/или радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца у следећим случајевима:

Повреде радне обавезе:

1. Одбијање, неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова на које је запослени распоређен,
2. Немарно или нецелисходно располагање и коришћење средстава, опреме и других ствари предузећа,
3. Неиспуњавање обавезе ношења личних заштитних средстава,
4. Непријављивање Служби обезбеђења и не предузимање других мера у циљу спречавања оштећења или злоупотребе имовине предузећа,
5. Учињена материјална штета у висини већој од једне просечне зараде у Предузећу,
6. Не достављање уредних дознака за време привремене спречености за рад,
7. Вођење евиденције о времену рада које омогућава неосноване зараде, накнаде зарада и остала примања за запослене,
8. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материјала,
9. Злоупотреба положаја и датих овлашћења, као и неизвршавање истих,
10. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом,
11. Повреда прописа и не предузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
12. и у другим случајевима предвиђени законом, подзаконским и општим актима и овим колективним уговором.

Повреде радне дисциплине:

1. Учестали случајеви кашњења на посао или напуштања радног места пре краја радног времена,
2. Недолично понашање према осталим запосленима и/или странкама (свађа, увреда и сл.),
3. Неоправдани изостанак са посла пет радних дана у току године, односно три радна дана узастопно,
4. Неуредно држање средстава за рад
5. Не обавештавање непосредног руководиоца о свом недоласку на рад у року од 24 часа,
6. Спавање на радном месту
7. Играње компјутерских игара, шаха, карата и упражњавања било какве доколице за време рада,
8. Намерно уништавање зелених површина и украсног биља у кругу предузећа,
9. Долазак на рад у припитом стању или употреба алкохола и других наркотичких средстава за време рада, поседовање и препродаја алкохола и других наркотичких средстава,
10. Изазивање нереда или туче у предузећу или на службеном путу,
11. Самовољно напуштање радног места,
12. Улазак-излазак запосленог ван одређених места из круга предузећа,
13. Злостављање запосленог на раду,

14. Сексуално узнемиравање,
15. Пушење у затвореном радном простору.
16. и у другим случајевима предвиђени законом, подзаконским и општим актима и овим колективним уговором.

Члан 55.

По сазнању или наступању чињеница које су основ за отказ послодавац је дужан да писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ и да му остави рок од најмање 8 дана да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац мора да наведе основ за давање отказа (повреда радне обавезе, понашање запосленог, радна дисциплина), чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење, када су наступиле, односно када се за њих сазнало.

Члан 56.

При доношењу решења о отказу послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката. Захтев за мишљење се доставља у писменој форми и садржи:

име и презиме запосленог, посао који обавља и који су разлози за отказ,

Синдикат мора да потписом овлашћеног лица и датумом потврди пријем захтева.

Рок за давање мишљења је 5 радних дана од дана пријема захтева.

Ако синдикат у том року не достави мишљење послодавац може да одлучује и без мишљења. Послодавац је дужан да размотри достављено мишљење синдиката.

У сложенијим случајевима доказни поступак изводи се и докази утврђују пред комисијом коју формира послодавац и која даје своје мишљење о предметном случају. Докази за отказ морају бити необориви и аргументовани.

Члан 57.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да повреда није таква да се за њу мора изрећи мера престанка радног односа или када постоје олакшавајуће околности, да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће уговор о раду бити отказан без поновног упозорења уколико запослени понови исту или учини другу повреду радне дужности у року од наредних 6 месеци.

Члан 58.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од дванаест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, а у колико постоји основана сумња да је извршио повреду радне обавезе кривично дело у раду или у вези са радом, до истека рока застарелости за кривично гоњење.

Члан 59.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 60.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос запослени има право да се врати на рад, на накнаду штете у висини изгубљене зараде и уплату доприноса за обавезно пензијско инвалидско социјално осигурање.

Накнада штете из става 1. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу личног рада, а све у складу са одредбама Закона о раду.

Члан. 61.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 62.

Поступак провере радних способности и остварене резултате рада, из чл. 54. овог уговора покреће послодавац непосредно или на предлог непосредног руководиоца.

О покренутом поступку послодавац обавештава репрезентативни синдикат.

Радне способности и резултата рада запосленог утврђује комисија у саставу од три члана коју формира послодавац.

Чланови Комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и радник чији се резултати рада оцењују.

Процена способности и остварених резултата врши се према следећим критеријумима:

- ако је утврђено да је запосленом 3 месеца узастопно или 5 месеци у току године вршено умањење зараде због неостварених резултата,

- ако је утврђено да је запослени давао нетачне информације непосредном руководиоцу битне за обављање редовних радних задатака,

- ако је утврђено да је запослени давао нетачне финансијске, правне, техничке, технолошке и друге савете.

Након завршене процене способности и доношење одлуке да запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности, запосленом престаје радни однос по процедури из чл.47., чл.48. и чл. 49. овог уговора.

Резултате рада и способности утврђиваће се на исти начин као и у случају утврђивања не остваривања резултата рада из претходног става овог члана.

Члан 63.

Запослени коме је Уговор о раду отказан у складу са чланом 54. овог Уговора, за сваку годину стажа у предузећу има право на накнаду у износу до 50% од своје нето зараде.

Члан 64.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са одредбама Закона о раду и у случају да постоји основана сумња да је учинио повреду радне обавезе због које се може отказати уговор о раду.

XII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 65.

Запослени не може да ради послове за потребе других лица у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца за све послове у оквиру регистрованих делатности предузећа.

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

Забрана конкуренције се може утврдити и Уговором о раду. Забрана конкуренције за одређена радна места ближе се утврђује Уговором о раду.

Члан 66.

Забрана конкуренције се може уговорити и по престанку радног односа у року који не може бити дужи од две године по престанку радног односа.

XIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 67.

Послодавац је дужан да изради Програм рада приликом отказа Уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена у складу са одредбама Закона о раду

Члан 68.

Послодавац је дужан да у случајевима из претходног члана прибави мишљење репрезентативног синдиката, и узме га у обзир.

Члан 69.

У случају отказа уговора о раду по основу технолошког вишка послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини износа који је предвиђен одредбама Закона о раду.

Уколико је донет Социјални програм послодавац је у обавези да запосленом отпремнину у случају вишка запослених, исплати у складу са овим Програмом и иста не може да буде мања од предвиђене у ст. 1 овог члана.

Члан 70.

У случају приватизације ЈКП „Расина” Брус, будући послодавац је дужан да одредбе о технолошком вишку обавезно поштује.

Члан 71.

Програм решавања вишка запослених садржи:

- број запослених који су вишак;
- квалификацију, послове које обављају и године старости;
- мере које послодавац жели да предузме да овај проблем ублажи (обезбеђивање других послова код истог или другог послодавца),
- преквалификација или доквалификација, скраћено радно време или исплата отпремнине);
- рок у коме ће се запосленима дати отказ; (послодавац мора да утврди отказни рок).

XIV САВЕТ ЗАПОСЛЕНИХ И СИНДИКАТ

Члан 72.

Запослени код послодавца, када их има више од 50 могу образовати савет запослених.

Савет запослених има 7 чланова.

Мандат чланова Савета запослених траје 4 године.

Чланови Савета запослених бирају се и опозивају непосредно јавним гласањем по организационим деловима Предузећа.

Члан 73.

У делокруг Савета запослених спада

- у одлучивању и коришћењу посебних фондова и других средстава у складу са Колективним уговором ЈКП „Расина” Брус.
- праћење примене закона, Колективног уговора, Статута и других општих аката.
- давање мишљења о значајним одлукама и актима предузећа које су од утицаја на положај запослених
- давање мишљења о унапређењу професионалне рехабилитације и условима рада старијих лица, инвалида жена и омладине
- давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка.

Члан 74.

Савет запослених има право да од управе предузећа захтева информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу о тим питањима обавесте управу предузећа.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 75.

Запосленом код послодавца гарантује се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права чланова Синдиката и унапређивања професионалних и економских интереса.

Члан 76.

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

Послодавац је дужан да:

1. Размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и повратном писменом информацијом обавести синдикат о заузетом ставу у року од 15 дана.
2. Обавештава синдикат о питањима који су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присузовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози,

иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 77.

Послодавац обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1. Коришћење одговарајуће просторије и потребне административно-техничке услуге;
2. Председнику синдиката омогућује коришћење 40 часова месечно за обављање синдикалних активности у оквиру радног времена;
3. На 40 часова рада месечно председник синдиката има право, ако синдикат има најмање 100 чланова и по 1 час месечно за сваких следећих 50 чланова преко 100 чланова.

Члан 78.

Послодавац уз исплату месечне зараде запосленима издваја и уплаћује Синдикату износ од 1% од исплаћене бруто зараде за организовање синдикалних активности.

Средства се уплаћују на жиро рачун Синдиката.

Члан 79.

Послодавац је дужан да председницима репрезентативних синдиката предузеће за сваку седницу Надзорног одбора достави дневни ред.

Председници репрезентативних синдиката у предузећу имају право да присуствују седницама Надзорног одбора, а обавезни су да присуствују седници када се одлучује о питањима која се тичу права и обавеза запослених.

Члан 80.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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

Члан 81.

Председнику организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовању састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Председнику организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца кад је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе прикупљања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим простотијама или погонима послодавца.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештење организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена.

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

За сваку синдикалну активност председник синдиката је дужан да обавести послодавца.

Председник синдиката дужан је да о свим реализованим активностима обавести послодавца.

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

XVI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

Запослени има право на примену мера безбедности и здравља на раду, а послодавац има обавезу да обезбеди услове за примену мера безбедности и здравља на раду, у складу са Законом и подзаконским актима.

Запослени има обавезу да се у току рада придржава утврђених мера безбедности и здравља на раду.

Члан 83.

У циљу унапређења безбедности и здравља на раду запослени могу образовати Одбор за безбедност и здравље на раду.

Одбор сачињавају 5 (пет) чланова од којих послодавац именује 2 (два) члана. Од којих један мора да буде лице задужено за безбедност и здравље на раду, док 3 (три) члана су представници синдиката именовани по процедури усаглашеној у Извршеном одбору синдиката запослених и исти се бирају на период од 2 године са правом могућности продужетка мандата.

Одбор ће у року од 30 дана именовања чланова имати конститутивну седницу на којој ће донети пословник о раду којим ће уредити начин рада и одлучивање Одбора, права и обавезе чланова као и остале ствари од којих зависи ефикасан и законит рад Одбора.

Члан 84.

Запослена жена има право на одсуству са рада ради неге детета и посебне неге детета у складу са законом.

XVI ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 85.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси:

- Одбор синдикалне организације
- Већина запослених организационе целине која ступа у штрајк.

Ако синдикална организација није организатор штрајка, штрајк се може организовати ако се за ту одлуку изјасни већина запослених својим потписима.

Члан 86.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- захтеве запослених,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку,
- састав штрајкачког одбора.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писменом облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 87.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави личним уручивањем или преко архиве достављањем директору одлуке о ступању у штрајк најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења, а најкасније 10 пре дана одређеног за почетак штрајка у случају када се сагласно Закону мора обезбедити минимум процеса рада.

Споразумом између директора и Одбора репрезентативне синдикалне организације утврђује се број радника који су обавезни да обављају послове минимума процеса рада.

Списак радних места директор доноси уз сагласност Синдиката најкасније пет дана пре почетка штрајка.

Члан штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

Члан 88.

Минимум процеса рада за време штрајка је:

1. Сектор основних делатности	извршилаца
- РЈ Грађевина, груповођа	1
- грађевински радник	1
- РЈ Водовод, водоинсталатер	2
- помоћник водоинсталатера	2
2. Сектор комуналне делатности	
- возач смећара	2
- изношење смећа	
- одржавање гробља и сахрањивање	3
- возач	1
- руковаоц грађевинском машином	1
- контролор наплате паркирања	2
3. Сектор економско финансијских и правних послова	
- инкасант	1
- магационер	1
- дежурни службеник – благајник	1

Члан 89.

За време штрајка директор не може запошљавати друга лица која би на радним местима заменили запослене који штрајкују, осим у случају одређеним Законом о штрајку.

Директор не сме да спречава запослене да учествују у штрајку, или да користи мере принуде ради окончања штрајка, нити да по основу неучествовања у штрајку понуди и исплати повољнију зараду или друге повољније мере и услове рада.

Члан 90.

Организовање штрајка и учешће у њему, ако је вођен у складу са Законом и овим Уговором, не представља повреде радне обавезе, не може бити основ за покретање дисциплинског поступка ни материјалне одговорности, као ни имати за последицу престанак радног односа, осим за учеснике у штрајку који се не придржавају норми прописаних законом ни овим уговором.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организује и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица, имовине предузећа и имовине трећих лица и здравља људи а све у складу са одредбама Закон о штрајку.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа осим права на зараду сразмерно времену учешћа у штрајку.

Члан 91.

Штрајкачки одбор је орган штрајка и одговоран је за спровођење и резултате штрајка.

Пожељно је да буде састављен од представника синдикалне организације и стручних лица која могу аргументовано преговарати.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 92.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и директора или послодавца једностраном одлуком организатора штрајка.

XVIII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА И ПРАЋЕЊЕ СПРОВОЂЕЊА ОВОГ УГОВОРА

Члан 93.

Интересни спорови решавају се мирењем, посредовањем и штрајком. Комисија за мирење састоји се од 3 члана, сваки учесник одређује по једног члана, док трећег члана учесници одређују споразумно са оснивачем /из сродне гране делатности/.

Комисија је дужна да покуша да приближи стране у спору ради постизања споразума.

Члан 94.

Ради решавања спора учесници могу споразумно из реда стручњака за предмет спора одредити једног или више посредника.

Посредник приближава ставове и предлаже решење спорова.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултату посредовања и да га достави странама у спору.

Учесници – стране у спору, споразумно одређују накнаде за рад без посредника.

Члан 95.

Спорови који настану у примени овог колективног уговора решавају се пред арбитражом.

Учесници овог колективног уговора спор у вези примене овог колективног уговора упућују на решавање арбитражи, организоване у складу са законом.

Арбитража се састоји од непарног броја чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката запослених, а једног арбитра одређују споразумно стране у спору из категорије непристрасних стручњака за област који је предмет спора.

Одлука арбитраже је обавезујућа и обавезује спорне одредбе овог колективног уговора и постаје његов саставни део.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

Овај Колективни уговор је закључен кад га потпише оснивач, директор и председник репрезентативне организације синдиката запослених.

Члан 97.

Сваки учесник може отказати цео колективни уговор или поједине одредбе овог колективног уговора.

У случају отказа овај колективни уговор се примењује најмање шест месеци.

Члан 98.

Учесник овог колективног уговора може доставити другом учеснику иницијативу за закључивање новог или измене и допуне овог Колективног уговора.

Учесници су дужни да почну са преговорима најкасније у року од 20 дана од дана достављања иницијативе из става 1 овог члана.

Члан 99.

Ако на дан ступања на снагу овог колективног уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, (поступци у току) на њих се примењује овај колективни уговор ако је то за запосленог повољније.

Члан 100.

Ако дође до промена околности због којих се не може обезбедити остваривње права и одговорности утврђених овим колективним уговором учесници су обавезни да учествују у преговорима за његову измену.

Члан 101.

Потписници овог колективног уговора именују по два члана у комисију која даје мишљења и аутентична тумачења овог колективног уговор

Члан 102.

Овај колективни уговор је састављен у шест истоветних примерака од којих свака страна задржава по два, а два се налазе у архиви послодавца.

Члан 103.

Овај колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца.

На питања која нису рагулисана овим Колективним уговором, до доношења потребних анекса на овај Колективни уговор, примењују се постојећа општа акта која регулишу та питања.

Члан 104.

Саставни део овог Колективног уговора чини преглед радних места из акта о систематизацији радних места а коефицијенте зараде утврђује послодавац и синдикат заједничким договором.

Члан 105.

Потписници овог колективног уговора обавезни су да најкасније у року од 90 дана од дана потписивања овог уговора израде социјални програм запослених који ће бити саставни део овог колективног уговора у случају приватизације ЈКП „Расина“ Брус.

Члан 106.

Овај Колективни уговор ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли предузећа.

ОС Н И В А Ч

ОПШТИНА БРУС

Председник



ЗА ПОСЛОДАВЦА

ЈКП „РАСИНА БРУС“

Директор



За репрезентативни синдикат

Синдиканлна организација самосталног

Синдиката ЈКП „РАСИНА“ Брус

Председник

