

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ЗА ВОДОСНАБДЕВАЊЕ "РЗАВ"
Број: 430/1
Датум: 30. 11. 2017 год
А Р И Љ Е

Јавно предузеће за водоснабдевање „РЗАВ“ Ариље

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈП "РЗАВ" АРИЉЕ

Ариље, новембар 2017. године

САДРЖАЈ:

I Основне одредбе	1
II Зараде, накнада зарада и друга примања	2
1. Зараде.....	2
2. Увећана зарада.....	4
III Радни односи	7
1. Заснивање радног односа.....	7
2. Радно време.....	8
3. Одмори и одсуства	9
IV Учешће у управљању	12
V Престанак потребе за радом запослених.....	13
VI Начин решавања спорова	13
VII Услови за рад синдиката	14
VIII Организовање процеса штрајка.....	15
IX Прелазне и завршне одредбе.....	15

Колективни уговор код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање „Рзав“ Ариље

На основу члана 247 Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 27/201 и 36/2017) и члана 34. и 48. Статута Предузећа,

Оснивачи предузећа: Град Чачак и општине Ариље, Пожега, Лучани и Горњи Милановац,

Репрезентативни синдикати на нивоу предузећа: "Организација самосталних синдиката" и синдиката "Независност", и

Послодавац: Директор ЈП "Рзав" Ариље као лице овлашћено за заступање послодавца, (у даљем тексту: учесници у закључењу колективног уговора), закључују

Колективни уговор код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Колективним уговором код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље чији су оснивачи град Чачак и општине Ариље, Пожега, Лучани и Горњи Милановац, (у даљем тексту: уговор) у складу са законом, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, репрезентативних синдиката и послодавца код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље, (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених.

Члан 2

Оснивачи су: град Чачак и општине Ариље, Пожега, Лучани и Горњи Милановац.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем ЈП "Рзав" Ариље.

Послодавац је јавно предузеће за водоснабдевање "Рзав" Ариље (скраћено ЈП "Рзав"), које је основано и обавља као основну делатност од интереса за све осниваче: сакупљање, пречишћавање и дистрибуцију воде за пиће овлашћеним предузећима која врше водоснабдевање у граду Чачаку и општинама Ариље, Пожега, Лучани и Горњи Милановац, као и друге делатности у складу са одлуком оснивача.

Члан 3

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града / општина о одређивању комуналних делатности и представљају незамењив услов живота и рада грађана и других субјеката оснивача.

Члан 4

Оснивачи предузећа, обезбеђују материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности предузећа, прате услове рада, предузимају мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузимају мере на унапређењу делатности предузећа.

Колективни уговор код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање „Рзав“ Ариље

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, и овим колективним уговором код послодавца.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Члан 5

Као основ за закључивање овог колективног уговора код послодавца узете су и одредбе посебних колективних уговора оснивача из члана 2. овог уговора.

На специфичности, које се односе на делатност предузећа, а које нису регулисане овим колективним уговором код послодавца примењују се важећа нормативна акта на нивоу послодавца у складу са законом.

Члан 6

Овим Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима и посебним колективним уговором.

II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 8

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

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- временаведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене у предузећу, за текући месец утврђује се на основу планиране бруто масе за одговарајући месец.

Члан 9

Маса зарада запослених у предузећу утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и Оснивачи.

Члан 10

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 11

Вредност посла - коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова у ЈП "Рзав" Ариље.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђена је важећим „Правилником о основама и мерилима за обрачун зарада радника ЈП "Рзав" Ариље" и примењује се и даље.

Члан 12

Зарада из члана 8. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа;
- радне дисциплине.

Члан 13

Основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 20% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада - стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума, који се утврђују колективним уговором код послодавца, највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца - запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 14

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 15. овог уговора.

Члан 15

Послодавац и репрезентативни синдикати у складу са овим колективним уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

Члан 16

Зарада запосленима исплаћује се у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 17

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) прековремени рад;
- 4) додатак на зараду - минули рад.

Члан 18

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни - 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 35% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат се утврђује као збир процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дан празника и за рад ноћу ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Овим колективним уговором код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

Запослени немају право на увећање зараде по основу рада у сменама и увећања по основу услова рада, с обзиром да је такав рад вреднован приликом утврђивања основне зараде.

Члан 19

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основице.

Члан 20

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;

- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града/општине оснивача, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 65 овог уговора.

Члан 21

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 22

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених;
- општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије општине Ариље у коме је смештено седиште предузећа.
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику (до неопорезиваног дела), с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 23

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 10% просечне бруто месечне зараде по запосленом у Републици остварене у периоду јануар - октобар претходне године.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 75% од просечне бруто месечне зараде по запосленом у Републици остварене у периоду јануар - октобар претходне године, у једној календарској години, за пун годишњи одмор.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Члан 24

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

Колективни уговор код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање „Рзав“ Ариље

- отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности - у висини три просечне зараде остварене у три претходна месеца пре престанка рада и то:

- *од просечне зараде запосленог,
- *просечне зараде код послодавца, или
- *просечне зараде у Републици Србији,

а према критеријуму најповољнијег за запосленог;

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини неопорезивог дела.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца запосленог и родитељи запосленог.

Члан 25

Послодавац може деци запосленог, старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 26

Овим Колективним уговором, односно уговором о раду утврђује се право на јубиларну награду за непрекидан рад код послодавца и то:

- за 10 година - у висини 1 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година - у висини 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година - у висини 1,75 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година - у висини 2 просечне зараде у предузећу.

Под просечном зарадом подразумева се просечна зарада код послодавца исплаћена у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у коме запослени стиче право.

Члан 27

Послодавац може запосленом да обезбеди добровољно пензијско осигурање, до износа за који се не плаћају доприноси и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

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

Члан 28

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- теже болести и набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице,
- набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог.

Висина помоћи признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, здравствене рехабилитације запосленог висина помоћи у току године

признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленом за случајеве:

- ублажавања последица елементарних и других непогода,
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Члан 28 а.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленима ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Износ помоћи из става 1 овог члана на годишњем нивоу утврдиће се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Члан 29

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 24, 25, 28 и 28а, овог уговора регулишу се колективним уговорима и нормативним актима код послодавца.

Члан 30

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 31

Послодавац минималну зараду, из члана 30 може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 32

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 33

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и колективним уговорима, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији, увид у примену колективних уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 34

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, односно правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Члан 35

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, и колективним уговором код послодавца.

2. Радно време

Члан 36

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје 5 радних дана.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти.

Члан 37

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу у току месеца, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 38

Запослени који заснива радни однос и са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 39

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе медицина рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 40

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 41

Директор послодавца, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1 овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

3. Одмори и одсуства

Члан 42

Запослени има право на одмор у току рада: дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом и општим актом.

А. Годишњи одмор

Члан 43

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а највише 35 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- доприноса на раду,
- услова рада,
- радног искуства,
- стручне спреме запосленог,
- сложености послова,
- здравственог и
- социјалног стања

Члан 44

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) По основу доприноса на раду на предлог руководиоца, и то:
 - за остварене изузетне резултате до 5 радних дана.
- 2) По основу услова рада до 7 радних дана и то:
 - за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана.
 - за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана.
 - за рад ноћу - 2 радна дана.
 - за рад у сменама - 1 радни дан.
- 3) По основу радног искуства до 5 радних дана и то:

- запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 5 радних дана.
 - запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана.
 - запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана.
 - запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан.
- 4) Стручне спреме, односно образовања и оспособљености за рад до 5 радних дана и то:
- за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три или четири године - до 2 радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) спреме - до 3 радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије - до 4 радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима - до 5 радних дана;
- 5) По основу инвалидности и бриге о деци и члановима уже породице и то:
- запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - 4 радна дана;

Члан 45

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Члан 46

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Б. Одсуство са рада

Члан 47

Директор послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак 5 радних дана;
- склапања брака и порођаја другог члана уже породице 3 радна дана;
- рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана;

- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана;
- полагања стручног испита 1-6 радних дана;
- елементарних непогода 3-5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3-7 радних дана;
- добровољног давања крви 2 радна дана.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 48

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 49

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице 5 радних дана;
- неге члана шире породице 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 47. 2 радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

Члан 50

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу заштите на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду, утврђене Законом о безбедности и здрављу на раду, ближе се уређују општим актом послодавца или уговором о раду.

Члан 51

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан

рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радним месту са повећаним ризиком.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

Члан 52

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радним местима са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

Члан 53

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту на раду у складу са актом о процени ризика.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 54

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства до 0,20 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 55

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова (један), на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, за представника запослених именује се запослени који добије већину гласова запослених.

Члан 56

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 57

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 59

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавци су обавезни да предвиде потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 60

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

VI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 61

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање, и штрајк примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1 овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 63

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 64

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца утврђује се право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Члан 65

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 66

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 67

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

VIII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 68

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и Колективним уговором код послодавца.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 69

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 70

Уколико се због необезбеђења права из овог уговора, код послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законом и подзаконским актима.

Члан 72

Основ за закључивање овог колективног уговора код послодавца су одредбе посебних колективних уговора оснивача из члана 2. овог уговора.

Члан 73

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именују оснивачи, на предлог потписника овог уговора.

Комисију сачињавају представници потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Члан 74

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истека рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група која се формира на предлог потписника.

Члан 75

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 74. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 76

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 77

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 78

Овај колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац.

У име послодавца колективни уговор потписује Директор предузећа као лице овлашћено за заступање послодавца.

Ако у закључењу Колективног уговора учествује више репрезентативних синдиката, овлашћени представник сваког синдиката потписује Колективни уговор.

Члан 79

Овај уговор биће објављен у службеним гласилима оснивача.

Члан 80

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Број: 430/1
У Ариљу, 30. 11. 2017. године

Репрезентативни Синдикати:

„Организација самосталног
синдиката“ ЈП „Рзав“
Љубодраг Митрић

„Независност“ ЈП „Рзав“
Раденко Миливојевић

Оснивачи:

-Град Чачак
Градоначелник града Чачка
Милун Тодоровић

-Општина Ариље
Председник општине Ариље
Зоран Тодоровић

-Општина Пожега
Председник општине Пожега
Милан Божић

-Општина Лучани
Председник Општине Лучани
Весна Стамболић

-Општина Горњи Милановац
Председник општине
Горњи Милановац
Дејан Ковачевић

Послодавац:
в.д. Директор ЈП „Рзав“ Ариље
Зоран Бараћ

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ЗА ВОДОСНАБДЕВАЊЕ
764
Датум 12.04.18
АРИЉЕ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Општина
Горњи Милановац
Бр. 1-110-64/2018
12.04.18 год.
Горњи Милановац

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Град Чачак
Бр. 06-13/2018-III
1.02.2018 год.
ЧАЧАК

На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017- одлука УС и 113/2017) и члана 76. Колективног уговора код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље број 430/1 од 30.11.2017. године, на захтев ЈП "Рзав" Ариље и репрезентативних Синдиката ЈП "Рзав" Ариље,

Оснивачи предузећа: Град Чачак и општине Ариље, Пожега, Лучани и Горњи Милановац,

Репрезентативни синдикати на нивоу предузећа: "Организација самосталних синдиката" и синдиката "Независност", и

Послодавац: Директор ЈП "Рзав" Ариље као лице овлашћено за заступање послодавца, закључују дана 12.04. 2018. године

АНЕКС I

Колективног уговора код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање
"Рзав" Ариље број 430/1 од 30.11.2017. године

Члан 1.

У Колективном уговору код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље број 430/1 од 30.11.2017. године у члану 28а. ставови 1 и 2 мењају се и гласе:

„Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из претходног става по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.“

Члан 2.

Овај анекс је саставни део Колективног уговора код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље.

Члан 3.

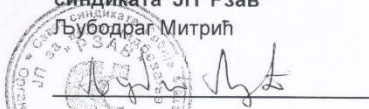
Анекс је сачињен у 16 истоветних примерака, од којих сваки од учесника задржава по два примерка и сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 4.

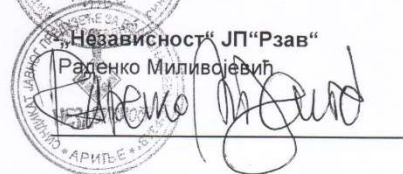
Анекс Колективног уговора код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца, а биће објављен у службеним гласилима оснивача.

Репрезентативни Синдикати:

-,организација самосталног
синдиката“ ЈП“Рзав“
Љубодраг Митрић

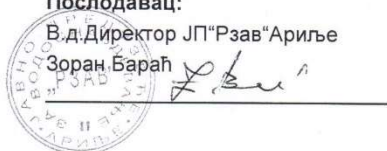


„Независност“ ЈП“Рзав“
Раденко Миливојевић



Послодавац:

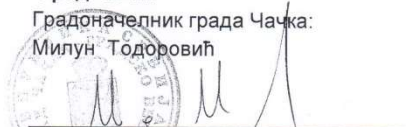
В.д.Директор ЈП“Рзав“Ариље
Зоран Бараћ



Оснивачи:

-Град Чачак

Градоначелник града Чачка:
Милун Тодоровић



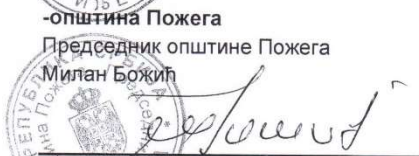
-општина Ариље

Председник општине Ариље
Зоран Тодоровић



-општина Пожега

Председник општине Пожега
Милан Божић



-општина Лучани

Председник Општине Лучани
Весна Стамболић



-општина Горњи Милановац

Председник општине
Горњи Милановац
Дејан Крвачевић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
СКУПШТИНА ОПШТИНЕ ПОЖЕГА
011- БРОЈ 020-2931/20
23.09.2020 ГОД.
ПОЖЕГА

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ЗА ВОДОСНАБДЕВАЊЕ "РЗАВ"
Број: 1679
Датум: 02.09.2020. год.
АРИЉЕ

На основу члана 263. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017 И 95/2018) на захтев ЈП "Рзав" Ариље и Синдиката ЈП "Рзав" Ариље,

Оснивачи предузећа: Град Чачак и општине Ариље, Пожега, Лучани и Горњи Милановац,

Репрезентативни синдикати на нивоу предузећа: "Организација самосталних синдиката" и синдиката "Независност", и

Послодавац: Директор ЈП "Рзав" Ариље као лице овлашћено за заступање послодавца, закључују дана 02.09.2020. године

СПОРАЗУМ О ПРОДУЖЕЊУ РОКА ВАЖЕЊА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЈП»РЗАВ»АРИЉЕ

Члан 1.

Потписници споразума су сагласни да се важење Колективног уговора код послодавца јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље број 430/1 од 30.11.2017. године са Анексом I број 764. од 12.04.2018. године продужава до 08.12.2023. године.

Члан 2.

Овај споразум саставни је део Колективног уговора јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље.

Члан 3.

Споразум је сачињен у 16 истоветних примерака, од којих сваки од учесника задржава по два примерка и сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника.

Члан 4.

Споразум о продужењу важења Колективног уговора јавног предузећа за водоснабдевање "Рзав" Ариље ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца, а биће објављен у службеним гласилима оснивача.

Репрезентативни Синдикати:

организација самосталног
синдиката "ЈП"Рзав"
Љубодраг Митрић



„Независност“ ЈП"Рзав"
Раденко Миливојевић



Оснивачи:

Град Чачак
Градоначелник града Чачка:
Милин Тодоровић



-општина Ариље
Председник општине Ариље
Предраг Маслар



-општина Пожега
Председник општине Пожега
Ђорђе Никитовић



-општина Лучани
Председник Општине Лучани
Миливоје Долковић



-општина Горњи Милановац
Председник општине
Горњи Милановац
Дејан Ковачевић



Послодавац:
Директор ЈП"Рзав"Ариље
Зоран Бараћ



„Споразум о продужењу рока важња колективног уговора ЈП “Рзав“ Ариље“ по потписивању од стране свих оснивача, репрезентативних синдиката ЈП “Рзав“ Ариље и директора ЈП “Рзав“ Ариље, који је заведен под деловодним бројем 1679. од 02.09.2020.године је објављен на огласној табли послодавца ЈП “Рзав“ Ариље дана 30.09.2020.године.

Директор ЈП “Рзав“ Ариље,
Зоран Бараћ

