

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања чије је изузеће предвидео Закон о раду.

#### Члан 79.

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

- 1) Основне зараде,
- 2) Дела основне зараде за радни учинак,
- 3) Увећане зараде.

### ОСНОВНА ЗАРАДА

#### Члан 80.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- 1) Вредности радног часа,
- 2) Коефицијента посла,
- 3) Месечног фонда остварених часова рада.

#### Члан 81.

Вредност радног часа утврђује Послодавац истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

#### Члан 82.

Коефицијент послова утврђује Послодавац на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, потребног радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Основна зарада увећаће се по основу услова рада под којима запослени ради, у следећим условима:

- 1) Од 3% до 6% у случају

- изложености праштини, буци, прљавштини или неугодном мирису и

- опасности од заразе или професионалних обољења.

2) Од 3 % до 6% у случају

- тешких физичких напора,

- рад при ниским и високим температурама и

- руковање штетним или отровним материјалом.

3) Од 5 % до 8% у случају

- повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

Повећање вредности радног часа по основама из става 1. овог члана одређује се за време проведено у тим условима и сабирају се.

Посебним правилником а у складу са актом о процени ризика, утврђује се који су послови са условима рада из става 1. овог члана.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

#### Члан 83.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за предходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

### **НАЈНИЖЕ ВРЕДНОСТИ КОЕФИЦИЈЕНТА ПОСЛОВА ПО ГРУПАМА ПОСЛОВА**

#### Члан 84.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зараде, осим за директора предузећа, одређује се у складу са приложеном табелом.

Коефицијент посла који запослени обавља утврђује се на основу:

- Врсте посла (сложеност и одговорност),

- Посебних услова за рад на одређеном послу,

- Врсте и степена стручне спреме потребне за рад на конкретном послу,
- Потребног радног искуства и
- Других услова прописаних актом о систематизацији послова (ноћни рад, рад у сменама ...).

Коефицијенти у смислу предходног става за послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова, утврђени су табеларним прегледом коефицијента по групама послова и захтевима стручности.

Према сложености, одговорности и условима рада сви послови у предузећу су систематизовани у три групе.

По групама послова и захтевима стручности утврђују се следећи минимални коефицијенти запослених:

ГРУПА ПОСЛОВА	ЗАХТЕВ СТРУЧНОСТИ	КОЕФИЦИЈЕНТ
I	Обухвата средње сложене послове које обавља неквалификовни запослени и запослени са средњом школом у трајању до 4 године.	2,95
II	Обухвата сложене послове које обавља запослени са средњом школом у трајању од 4 године, завршеним основним академским студијама у трајању од 3 године 180 ЕСПБ, основним струковним студијама 180 ЕСПБ.	3,4
III	Обухвата сложене послове које обављају запослени са високим образовањем I степена у трајању од 4 године 240 ЕСПБ и специјалистичке струковне студије -240ЕСПБ и запослени са високим образовањем II степена - Мастер академске студије 300 ЕСПБ, мастер струковне студије – 300 ЕСПБ.	3,8

Усклађивање академских, стручних или научних назива који су стечени према прописима који су важили пре 10. септембра 2005. године, вршиће се у складу са законом.

Висину коефицијента запослених у оквиру групе послова одређује директор Предузећа.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

### **ЗАРАДА РАДНИ УЧИНАК**

#### **Члан 85.**

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

#### **Члан 86.**

Послодавац може основну зарату запосленом на месечном нивоу увећати односно умањити за највише 10% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана ближе ће бити регулисан посебним Правилником.

### **УВЕЋАНА ЗАРАДА**

#### **Члан 87.**

Запослени има право на увећану зарату и то:

1. За рад на дан празника који је у предузећу нерадан дан - 110% од основице,
2. За рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зарате - 26% од основице,
3. За прековремени рад - 26% од основице,
4. За рад недељом, ако је за запосленог недеља нерадни дан - 10% од основице,
5. По основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених из става 1. овог члана, проценат увећане зарате не може бити нижи од збира процента по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зарате чине основна зарата утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

### **НАКНАДА ЗАРАДЕ**

#### **Члан 88.**

Запослени има право на накнаду зарате за време одсуствовања са рада у висни 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом и то за:

1. Коришћење годишњег одмора,

2. Плаћеног одсуства,
3. Одсуство са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни,
4. Војне вежбе и одазивња на позив војних и других државних органа, ако законом то није другачије одређено,
5. Присуствовање на основу избора: седницама Народне скупштине Републике Србије, Скупштине општине Гаџин Хан и њихових радних тела или органа, седницама надзорног одбора код послодавца, седницама органа синдиката било ког нивоа организовања,
6. Стручно усавршавање на које је упућен од стране Послодавца,
7. Учесће на радно-производним, спортским такмичењима, иновација и других облика стваралштва,
8. Привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
9. Одржавање трудноће,
10. Одсуствовање по основу давања крви и ткива,
11. Прекид рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду,
12. Привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а које је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лцима којима је потврђена болест или наложена мера изолације или самоизолације и то:
  - за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
  - почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100 % основа за наканду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачке 12. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденице МУП-а и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад.

#### Члан 89.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад 30 дана и то:

1. У висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у

складу са законом ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,

2. У висини од 100% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, проузрокована болешћу или повредом ван рада ако законом није другачије одређено.

## ДРУГА ПРИМАЊА

### Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом у складу са општим актима исплати и:

1. Отпремнину при одласку у пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини три најповољније зараде коју је запослени остварио за месец који је предходио месецу у којем се исплаћује отпремнина или просечна зарада у предузећу или просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.
2. Накнаду трошкова запосленом у случају смрти брачног друга и деце у висини трошкова погребних услуга до висине неопорезованог износа.
3. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља и других лица према којима запослени има законску обавезу издржавања до 50% просечне нето зараде у Предузећу исплаћене у предходној календарској години.

Накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења ће детаљно бити регулисана посебним Правилником.

### Члан 91.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди исхрану у току ради или накнаду трошкова за исту.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, утврђује се у складу са програмом пословања а дневно најмање 250 динара без пореза и доприноса.

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

### Члан 92.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима најмање у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за предходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана увећава се за фиксни износ који је утврђен Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује према динамици коју утврди послодавац.

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

#### Члан 93.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1. Дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
2. Набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
3. Здравствене рехабилитације запосленог,
4. Настанка теже инвалидности запосленог,
5. Набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезованог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2,3 и 5 овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

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

#### Члан 94.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима у току календарске године да обезеди солидарну помоћ у следећим случајевима:

- 1.) Ублажавање последице елементарних и других непогода,
- 2.) Пружање помоћи породици умрлог запосленог,
- 3.) Солидарна помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја запосленог.

Послодавац је дужан да планира годишњим програмом пословања да запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансисјка средства.

Висина солидарне помоћи из става 3. овог члана по запосленом на годишњем нивоу је утврђена Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, без пореза и доприноса.

#### Члан 95.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог, старости до 15 година, један поклон за Нову Годину и Божић до висине неопорезивог износа у складу са законом.

#### Члан 96.

Послодавац ће исплатити запосленом јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца у висини просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Износ јубиларне награде за исплату из става 1. се множи коефицијентом:

- За 10 године рада – 0,75
- За 20 године рада – 1,10
- За 30 године рада – 1,5
- За 40 године рада – 2,25

Јубиларна награда исплаћује се у месецу стицања права а најкасније до краја календарске године.

Под годинама непрекидног рада из става 1. овог члана сматрају се године непрекидног рада у овом предузећу и осталим јавним, и јавним комуналним предузећима и органа управе чији је оснивач општина Гаџин Хан.

Послодавац може да, уколико финасијске могућности то дозвољавају, обезбеди стипендију за децу преминулог запосленог која су на редовном школовању (похађају основне и средње школе) у висини до неопорезивог износа.

Послодавац може да, уколико финасијске могућности то дозвољавају, исплати накнаду у случају рођења детета, до висине последњег исплаћеног износа по основу поклона поводом Новогодишњих односно Божићних празника.

### МИНИМАЛНА ЗАРАДА

#### Члан 97.

Услед објективних разлога који су довели до поремећаја пословања Послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

Под објективним разлозима поремећаја пословања подразумевају се непредвиђени услови у пословању послодавца на које послодавац својим одлукама није могао да утиче.

Одлука о исплати минималне зараде и временском трајању доноси послодавац.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за настанак исплате минималне зараде.

Поремећаје у пословању представљају спољашњи утицаји и догађаји који неповољно утичу на позитивно пословање предузећа, а који се одлукама органа предузећа не могу да избегну, коригују или елиминишу.



У случају поремећаја у пословању Послодавац обавештава надлежни орган јединице локалне самоуправе ради предузимања мера којима ће се обезбедити услови за несметано обављање делатности од општег интереса.

Послодавац може исплаћивати минималну зараду у периоду не дужим од 6 месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке о исплати минималне зараде послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати начин и рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запсеног коју би остварио на пословима на које је распоређен.

## **НАКНАДА ТРОШКОВА**

### **Члан 98.**

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

Накнада трошкова превоза исплаћује се по истеку месеца, најкасније до 05. у месецу за претходни месец.

Уколико се при доласку на рад у повратку са рада, користи више превозника (или железница), запослени има право на пун износ цене месечне претплате превозне карте код превозника који је најјефтинији за предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запсеног.

За време одмора и одсуства запсеном не припада право на накнаду из става 1. и 2. овог члана.

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада ближе се уређује посебним Правилником.

## **Службени пут у земљи**

### **Члан 99.**

Под службеним путем у земљи подразумева се пут, који је на основу налога за службени пут извршио запослени за обављање послова у име и за рачун послодавца, изван свог места рада, ако непрекидно траје дуже 15 дана.

После 15 дана проведених на службеном путу, запсеном се уместо дневнице исплаћује накнада за смештај и исхрану за рад на терену.

Директор Предузећа издаје налог за службено путовање, пре поласка на службено путовање. На основу налога за службено путовање, запсеном се може исплатити аконтација у висини процењених трошкова.

Запослени има право на дневну накнаду трошкова за исхрану (дневница) за време проведено на службеном путу у земљи у висини неопорезивог износа према последњем објављеном податку.

Дневна накнада трошкова исхране признаје се у висини испостављеног хотелског рачуна за пун пансион (три оброка) а највише до износа из става 4. овог члана.

Запосленом износ дневнице за службено путовање у земљи се умањује:

- 100% ако су призната минимум два obroka – када је признат рачун са минимум два obroka,
- 50% ако је обезбеђен један обок- када је признат рачун са једним obroком.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне дане и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени законом и овим уговором).

Запослени има право на пуну дневницу за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путу, на пола дневницу за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путу.

#### Члан 100.

За време службеног пута у земљи запослени има право на накнаду трошкова преноћишта ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије – пет звездица, где се предметни трошкови признају у висини услуге хотела са 4 звездице у непосредној близини а разлика пада на терет запосленог који се упућује на службени пут.

За време службеног пута у земљи, запослени има право на накнаду путних трошкова превоза у целини, према приложеном рачуну у висини стварних трошкова у јавном превозу.

Запосленом се признају и трошкови резервације места, приликом куповине карте за превоз и остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путу према приложеном рачуну (перонска карта, паркирање, путарина, репрензентација и др.).

Запосленом упућеном на службени пут, може се одобрити коришћење службеног возила, воза уз коришћење спаваћих кола, аутобуса и авионског превоза.

Ако због хитности, односно потребе службеног пута, запослени не користи превоз у јавном саобраћају, по одлуци директора, запосленом се може одобрити коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе.

За коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе, запосленом се признају трошкови у износу од 30% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру, а највише до неопорезивог износа прописаног Законом о порезу на доходак грађана а на месечном нивоу.

Запослени има право на накнаду трошкова 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 обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

### **Службени пут у иностранство**

#### **Члан 101.**

Под службеним путовањем у иностранство подразумева се службено путовање из Републике Србије у страну државу и обрнуто из једне у другу страну државу.

Директор Преузећа доноси одлуку о службеном путу, издаје налог за службено путовање пре поласка на службено путовање.

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на дневницу у висини неопорезивог износа.

Запосленом на службеном путовању у иностранство признају се трошкови смештаја у висини плаћеног хотелског рачуна за преноћиште према приложеном рачуну, изузев за преноћиште у хотелу прве категорије – пет звездица, где се предметни трошкови признају у висини услуге хотела са 4 звездице у непосредној близини а разлика пада на терет запосленог који се упућује на службени пут.

Запосленом коме је обезбеђен бесплатни смештај не надокнађују се трошкови смештаја.

Запосленом износ дневнице за службено путовање се умањује:

- 1.) 50 % ако је обезбеђен доручак – када је признат рачун за доручак,
- 2.) 100 % ако је обезбеђено минимум два obroка – када је признат рачун са минимум два obroка.

#### **Члан 102.**

Ако службени пут траје више дана запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 сата проведених на путу, на пола дневнице за сваки започети дан ако је у том дану провео више од 8 а мање од 12 часова на путу, и на пуну дневницу ако је у том дану провео више од 12 сати на путу.

#### **Члан 103.**

Запослени има право на аконтацију трошкова за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени дужан је да оправда са службеног пута, када је дужан да поднесе извештај са пута и обрачун путног налога.

Накнада трошкова службеног путовања ближе се уређује посебним Правилником.

**ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА**

#### Члан 104.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених ради усклађивања потребног броја запослених са програмом пословања уз поштовање професионалне квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба примени критеријум из члана 110. овог уговора.

Послодавац доноси програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм) када је то предвиђено законом.

#### Члан 105.

Послодавац је дужан да пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичке организације надлежне за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм нарочито садржи:

1. Разлоге престанка потребе за радом запослених,
2. Укупан број запослених код послодавца,
3. Број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
4. Критеријум за утврђивање вишка запослених,
5. Мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере,
6. Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
7. Рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм решавања вишка запослених доноси директор предузећа.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

#### Члан 106.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених без његове сагласности и то:

- Инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца,
- Самохраном родитељу са дететом до 15 године живота,
- Родитељу са дететом са посебним потребама,
- Запосленом који има радни стаж у јавном сектору 20 и више година осим уколико запосленом до испуњења једног од услова за остваривање права на пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању недостају до две године.

Самохрани родитељ у смислу овог уговора сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици Србији утврђене у складу са законом.

#### Члан 107.

Послодавац је дужан да запосленом, за чијим је радом престала потреба у предузећу, исплати отпремнину пре отказа уговора о раду.

Висина отпремнине утврђује се тако што не може бити нижа од једне просечне зараде запосленог или једне просечне зараде у предузећу, уколико је то повољније за њега, за сваку навршену годину рада у јавном сектору.

Под просечном зарадом из става 2. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 108.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашавање вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право.

#### Члан 109.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, врши се на основу дефинисане потребе послодавца о смањењу броја запослених у одређеној области, а по усвојеном Правилнику о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 110.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума:

1. Основни: резултати рада запосленог и
2. Допунски: социјално економски положај.

#### Члан 111.

Резултат рада који се утврђује на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновације; ефикасности рада; односа према раду; радним задацима и средствима рада; као и дужини неплаћених одсустава а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља. Резултати рада утврђују се за период од најмање годину дана.

#### Члан 112.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада примењују се допунски критеријуми:

1. имовно стање запосленог које се утврђује на основу:

- оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години,
- тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства, приход и тржишна вредност непокретности утврђују се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује посебна комисија формирана од стране директора послодавца. Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

#### Члан 113.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду,
2. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом,
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа,
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до 2 године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

#### Члан 114.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а на основу годишњег програма образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених код послодавца.

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених из става 1. овог члана сноси послодавац.

Годишњи програм из става 1. овог члана послодавац одмах по доношењу доставља репрезентативним синдикатима.

#### Члан 115.

Запослени не може да ради послове из делатности ЈП Дирекција Гаџин Хан у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности ЈП Дирекција Гаџин Хан код које је у радном односу (забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или дође до сазнања важних пословних информација и тајни. У случају да запослени прекрши клаузулу забране конкуренције, послодавац има право да захтева накнаду штете.

ЈП Дирекција Гаџин Хан и запослени уговором о раду могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може бити дужи од 2 (две) године по престанку радног односа, ако се ЈП Дирекција Гаџин Хан уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

### **НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 116.**

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.

#### **Члан 117.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће пријавом.

Пријаву из става 1. овог члана може поднети сваки запослени и она по могућству 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 роководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Послодавац је дужан да донесе решење о формирању комисије на нивоу предузећа која ће предузимати потребне активности након пријаве штете односно личног сазнања да је штета проузрокована.

#### **Члан 118.**

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

#### **Члан 119.**

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на висину ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа

проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује запослени који је у предузећу распређен на радном месту које подразумева истраживање тржишта.

#### Члан 120.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује за накнаду штете или делимично или потпуно ослобађа одговорности.

#### Члан 121.

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

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

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

#### Члан 122.

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

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

По доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете Послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, како и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

#### Члан 123.

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

#### Члан 124.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету.

### **Поступак унутрашњег узбуњивања**

#### Члан 125.

Уколико запослени сматра да су радње послодавца такве да представљају кршење прописа, кршења људских права, вршење јавног овлашћења противно сврси због које је оно поверено, опасност по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ако сматра да послодавац својим радњама може учинити штету великих размера, може се обратити лицу овлашћеном за пријем информација и вођење поступка у вези са унутрашњем узбуњивањем.



Достављање информација у вези са унутрашњем узбуњивањем врши се усмено или писмено. Лице овлашћено за пријем информација у вези са унутрашњим узбуњивањем је дужно да поступи по њој без одлагања а најкасније у року од 15 дана од дана пријема информације.

Лице овлашћено за пријем информација предузима све расположиве радње и мере у циљу вођења поступка унутрашњег узбуњивања и о томе саставља записник. На захтев узбуњивача послодавац је дужан да узбуњивачу пружи обавештења и увид у ток и радње које су предузете у поступку.

Детаљни начин и поступак унутрашњег узбуњивања регулисан је Правилником о поступку унутрашњег узбуњивања.

## **УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 126.**

Запослени имају право да без предходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшавање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

Синдикат је дужан да обавести послодавца и достави одговарајућу документацију о оснивању синдиката, статусним променама, статута, доказа о репрезентативности, одлуке о унутрашњој организацији, лицима у тим телима и друга документа од значаја за деловање синдиката.

### **Члан 127.**

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

### **Члан 128.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице, а иступа потписивањем иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице уређује се актом синдиката.

### **Члан 129.**

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности које су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито:

1. Програм пословања предузећа
2. Годишњем финасијском извештају

Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави податке о:

1. Учешћу зарада у трошковима пословања послодавца,
2. Просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и организационим јединицама,
3. Броју новопримљених запослених, у којој радној јединици и на којим пословима су ангажовани, као и њиховом коефицијенту зараде,
4. Кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених,
5. Другим питањима, у складу са општим актом.

#### Члан 130.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених уз поштовање услова и стандарда утврђених законом. Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (Статут предузећа, Правилник о организацији и систематизацији послова, акта којим се уређује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада и др.).

#### Члан 131.

Послодавац ће члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовањем синдикалним састанцима, конференцијама, семинарима и конгресима по позиву органа синдиката који организују скуп у складу са овим Уговором.

Састанци синдиката у предузећу одржавају се у складу са потребама синдикалних активности, пожељно ван радног времена запослених чланова радног тела синдиката који одржава састанак. Састанак се најављује послодавцу минимум 24 сати пре одржавања ради обезбеђења простора и евентуалне техничке подршке.

Целодневно одсуствовање са рада овлашћених представника синдиката ради реализације програмских активности синдиката најављује се послодавцу минимум 24 сати пре одсуствовања ради организације процеса рада.

#### Члан 132.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, у складу са могућностима без накнаде трошкова, обезбеди:

1. Обављање стручно-административних и техничких послова, коришћење телефона, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање везаних за основну синдикалну активност,

2. Потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем,
3. Коришћење сале за састанке,
4. Огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација,
5. Обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати на одговарајући рачун синдиката,
6. Стручна помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

#### Члан 133.

Право на плаћено одсуство за синдикалну активност имају:

- Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и представник регионалног и градског репрезентативног органа синдиката на 70 плаћених часова рада месечно,
- Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката у предузећу (председник) има право на 40 плаћених часова месечно,
- Чланови руководства синдиката имају право на половину од броја плаћених часова председника месечно, за потребе синдикалне активности.

### УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 134.

Представник запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана Надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Представник запослених у Надзорноме одбору код Послодавца, бира се у складу са законом, а на начин утврђен правилником.

#### Члан 135.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа, припреми и изради Програма пословања и даје мишљења и предлоге послодавцу.

Послодавац је дужан да, у року од 7 дана, обавести синдикат о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно о питањима од значаја за заштиту, социјално-економски положај запослених.

#### Члан 136.

Послодавац ће овлашћеном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену овог Уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

#### Члан 137.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај (нпр. распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивању у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актима и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова репрезентативног синдиката код послодавца именованом или изабраном синдикалном представнику на свим нивоима.

### ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

#### Члан 138.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним Законом о штрајку и овим Уговором.

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процеса рада а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

#### Члан 139.

Одлуку о организовању штрајка Послодавца, доноси Одбор синдиката.

Одлуке из става 1. овог члана се достављају надлежним органима у складу са законом.

#### Члан 140.

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

- Захтеве запослених,
- Време почетка штрајка,
- Место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- Састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк,
- Састав преговарачког одбора који у име запослених преговара о исказаним захтевима запослених.

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

#### Члан 141.

Број запослених у минимуму процеса рада се одређује сразмерно производним и процесима рада у основној делатности послодавца.

Предузеће је дужно да обезбеди минимум процеса рада на основу одлуке оснивача.

#### Члан 142.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са Законом о штрајку, овим Уговором и одлуком о обезбеђивању минимума процеса рада, неће имати заштиту утврђену Законом и овим Уговором.

#### Члан 143.

У току штрајка организованог, под условима утврђеним Законом о штрајку и овим Уговором, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. тачке 1. Закона о штрајку, одржавање минимума процеса рада, који обезбеђује сигурност имовине и лице, као и извршавање међународних обавеза, у смислу члана 9. и 10. Закона о штрајку.

### ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 144.

Овај уговор обавезује и запослене код Послодавца који нису чланови синдиката-потписника истог.

#### Члан 145.

Послодавац се обавезује да у сарадњи са синдикатима Предузећа, а у року од 90 дана од дана ступања на снагу Колективног уговора донесе односно усагласи општа акта (правилнике) из овог Уговора.

#### Члан 146.

Овај уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

Потписници овог уговора су у обавези да преговоре за закључење новог колективног уговора код послодавца започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Измене и допуне овог уговора се врши на начин и по поступку на који је и закључен.

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

#### Члан 147.

Даном ступања на снагу овог Уговора, престаје да важи Правилник о раду ЈП Дирекције за изградњу и комуналне делатности општине Гацин Хан бр. 3142 од 11.12.2014. године са изменама и допунама бр. 2770 од 12.12.2016. године, 1328 од 17.07.2017. године, 381 од 26.02.2018. године, 2049 од 24.09.2019. године и 2117 од 07.12.2020. године као и Правила о дисциплини и понашању запослених у ЈП Дирекција за изградњу и комуналне делатности општине Гацин Хан број 2210 од 11.11.2010. године.

Члан 148.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Предузећа.

ЈП Дирекција за изградњу Гацин Хан  
Дирекције



ВД Директора,  
Саша Тасковић

*[Handwritten signature]*

Самостални синдикат ЈП



Председник,  
Зоран Тодоровић

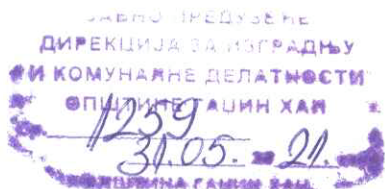
*[Handwritten signature]*

Општина Гацин Хан



Председник,  
Милосав Филиповић

*[Handwritten signature]*



## ОДЛУКА

Колективни уговор ЈП Дирекције за изградњу и комуналне делатности општине Гаџин Хан, број 1227. од 26.05.2021. године, објавити на огласној табли са датумом 01.06.2021.године.

Колективни уговор ступа на снагу дана 08.06.2021.године.

Вд директора  
  
Саџа Гасковић



