

Na osnovu Člana 147, Člana 148 stav 3 i Člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Sl.list CG" br.49/08, 59/11 i 66/12); Člana 2 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl.list CG" br.1/04,59/05,24/06 i 65/10); Člana 3 stav 1 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost ("Sl.list CG" br.02/12 i 32/12) , Odbor direktora D.O.O. "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi , Izvršni direktor D.O.O. "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi i Sindikalna organizacija D.O.O. "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi , zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR D.O.O. "VODOVOD I KANALIZACIJA" HERCEG NOVI

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu . Ugovor), uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u D.O.O. "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi (u daljem tekstu : Zaposleni), i Društva sa ograničenom odgovornošću "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi (u daljem tekstu : Poslodavac), kao i međusobni odnosi potpisnika ovog Ugovora u skladu sa Zakonom o radu, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, a posebno :

- radni odnosi;
- zaštita na radu;
- zarade, naknade i ostala primanja;
- odsustva, disciplinske i materijalne odgovornosti radnika;
- uslovi za rad sindikata;
- prava i obaveze zaposlenih za vrijeme štrajka;
- informisanje zaposlenih.

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim Ugovorom, primjenjivaće se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Opšteg i Granskog kolektivnog ugovora, zakona o zaštiti na radu i Statuta Poslodavca.

Član 3.

Poslodavac je u obavezi da sa Zaposlenim zaključi Ugovor o radu, na osnovu odredbi iz ovog Ugovora.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 4.

Radni odnos kod Poslodavca zasniva se u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca , kojim se utvrđuju opšti i posebni uslovi potrebni za rad na tim mjestima.

Zasnivanje radnog odnosa vrši se putem javnog oglasa. Uslovi iz oglasa moraju biti identični uslovima utvrđenim Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

➤ Ugovor o radu

Član 5.

Sa licem koje zasniva radni odnos, poslodavac zaključuje Ugovor o radu prije stupanja na rad u pisanom obliku.

Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti Zaposlenog i Poslodavca u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i opštim aktima Poslodavca.

Izmjene ugovorenih uslova rada vrše se Aneksom ugovora o radu na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.

Član 6.

Poslodavac po potrebi može zaključiti i druge vrste ugovora o radu u skladu sa Zakonom.

➤ Probni rad

Član 7.

Probni rad , kao poseban uslov rada , utvrđuje se aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca i ne može se utvrditi u trajanju dužem od šest mjeseci.

Obavljanje poslova za vrijeme probnog rada prati Komisija koju formira i imenuje Izvršni direktor.

Komisija iz stava 2 ovog Člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne sprema određene vrste zanimanja kao i zaposleni koji je na probnom radu.

Komisija dostavlja Izvršnom direktoru svoje mišljenje o rezultatima probnog rada, u roku utvrđenom Odlukom o njenom formiranju.

Zaposleni za vrijeme trajanja probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

➤ **Pripravnici**

Član 8.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme pod uslovima i na način utvrđen Zakonom.

Pripravnički staž utvrđuje se prema kvalifikaciji nivoa obrazovanja u trajanju :

- za srednju stručnu spremu – 6 mjeseci
- za višu stručnu spremu – 9 mjeseci
- za visoku stručnu spremu- 12 mjeseci

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva.

Član 9.

Izvršni direktor Društva donosi poseban program , uz saradnju i konsultacije sa neposrednim rukovodiocem i odjeljenjem kadrovskih poslova, o stručnom osposobljavanju pripravnika za samostalan rad u stepenu stručne spreme koju ima.

Izvršni direktor Društva određuje zaposlenog koji će usmjeravati, organizovati i pratiti osposobljavanje pripravnika.

Član 10.

Zarad pripravnika utvrđuje se u visini od 80% od zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava.

III . PRAVA ZAPOSLENIH

Član 11.

Zaposleni se raspoređuju na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, radnim sposobnostima i stečenim znanjem, a u skladu sa Ugovorom o radu.

Član 12.

U zavisnosti od potrebe organizacije i procesa rada Zaposleni može biti raspoređen na drugi odgovarajući posao koji odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, nivou obrazovanja i zanimanja u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Zaposleni se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se zahtjeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 2 ovog Člana dok te okolnosti traju, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposleni koji je raspoređen u smislu stava 2 ovog Člana ima pravo na zaradu koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odredba iz stava 2 ovog Člana ne može se primjeniti ukoliko postoji zaposleni sa nižom stručnom spremom, odnosno ista se primjenjuje samo u slučaju da nema izvršioca sa nižim stepenom stručne spreme.

Član 13.

Zaposleni ima pravo i obavezu stalnog stručnog usavršavanja i osposobljavanja u skladu sa potrebama Poslodavca, a u skladu sa planom osposobljavanja i usavršavanja koji donosi Izvršni direktor.

Radi specijalizacije ili stručnog usavršavanja, Zaposleni može uz njegovu saglasnost i na osnovu sporazuma Poslodavca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca, o čemu odluku donosi Izvršni direktor.

Zaposleni iz stava 2 ovog Člana zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

IV . RADNO VRIJEME

Član 14.

Puno radno vrijeme Zaposlenog u D.O.O. "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi, definisano je Zakonom i iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Član 15.

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ Poslodavca.

Poslodavac je dužan da donese pisanu odluku o rasporedu radnog vremena zaposlenih i njihov raspored po smjenama, ako je kod Poslodavca organizovan rad po smjenama.

Član 16.

U pojedinim organizacionim cjelinama Poslodavca sa specifičnim uslovima rada može se organizovati rad u smjenama.

Ukoliko je rad u smjenama organizovan, Poslodavac je dužan da obezbijedi zamjenu smjena tako da Zaposleni ne može raditi noću neprekidno duže od jedne radne nedjelje i da prosječno vrijeme bude 40 časova u radnoj nedjelji.

Član 17.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtjeva priroda posla, djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Član 18.

Radno vrijeme Zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena- prekovremeni rad, ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećan obim posla.

Rad duži od punog radnog vremena ne može trajati duže od 10 časova nedjeljno.

Član 19.

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena , pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i u slijedećim slučajevima :

- ako se radi o poslovima i zadacima koji se moraju završiti u roku, a ne mogu se završiti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu;
- ako se poslovi obavljaju na terenu a čiji završetak se nije mogao predvidjeti , i koji ne trpe odlaganje ili prekidanje zbog moguće materijalne štete;
- ako je neophodno obezbijediti kontinuirani rad opreme i kapaciteta čije bi obustavljanje izazvalo velike štete Poslodavcu i korisniku usluga;
- ako je neophodno zamjeniti iznenadno odsutnog radnika u procesu rada koji neprekidno traje.

Član 20.

Odluku o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi Izvršni direktor ili od njega ovlašćeno lice.

Izuzetno, kada to razlozi hitnosti nalažu, rad duži od punog radnog vremena može se uvesti i usmenom odlukom neposrednog rukovodioca, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome naknadno uruči Zaposlenom , a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o broju Zaposlenih koji su radili duže od punog radnog vremena, i o broju časova prekovremenog rada pojedinačno za svakoga Zaposlenog, za šta su odgovorni neposredni rukovodioci.

Član 21.

Rad duži od punog radnog vremena ne odnosi se na :

- zaposlenu za vrijeme trudnoće;
- zaposlenu sa djetetom mlađim od 3 godine života;
- zaposlene mlađe od 18 godina života;
- zaposlene kojima bi po nalazu nadležnog organa za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša zdravstveno stanje.

Samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života ili dijete koje je sa posebnim potrebama ili invaliditetom, može da radi duže od punog radnog vremena samo na osnovu njegovog pismenog pristanka.

Član 22.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 do 06 časova narednog dana, smatra se noćnim radom i predstavlja poseban uslov rada, za ostvarivanje prava iz radnog odnosa

Rad noću ne mogu obavljati :

- zaposlena radnica za vrijeme trudnoće;
- zaposlena radnica sa djetetom mlađim od 3 godine života;
- zaposleni mlađe od 18 godina života;
- zaposleni kojima bi po nalazu nadležnog organa za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša zdravstveno stanje.

Samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života ili dijete koje je sa posebnim potrebama ili invaliditetom, može da radi noću samo na osnovu njegovog pismenog pristanka.

V . ODMORI I ODSUSTVA

Član 23.

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, koji se ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Član 24.

Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ukoliko radi na dan nedjeljnog odmora , mora mu se obezbijediti slobodan dan u toku naredne radne nedjelje.

Član 25.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini .

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje Izvršni direktor, na osnovu Plana korišćenja godišnjih odmora, uz prethodnu konsultaciju sa Rukovodiocem odjeljenja i Zaposlenim.

Poslodavac je dužan da Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi Zaposlenom najkasnije do 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno iz stava 3 ovog Člana, Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku, ako se saglase Poslodavac i Zaposleni.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtjevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost Zaposlenog.

Izuzetno od stava 5 ovog Člana, u slučaju više sile saglasnost Zaposlenog nije potrebna.

Član 26.

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

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se prema :

1. godinama radnog staža, i to :
 - do 5 godina----- 20 radnih dana;
 - od 5 do 10 godina ----- 22 radna dana;
 - od 10 do 15 godina----- 24 radna dana;

- od 15 do 20 godina -----26 radnih dana;
- od 20 do 25 godina -----28 radnih dana ;
- od 25 do 30 godina -----30 radnih dana;
- preko 30 godina -----32 radna dana.

2. Zdravstvenim i socijalnim uslovima :

- Invalidi rada ----- dodatna 3 radna dana;
- Roditelji sa djetetom sa posebnim potrebama ili invaliditetom-- dodatna 3 radna dana;
- Samohrani roditelji sa djetetom do 15 godina starosti -- dodatna 2 radna dana.

3. Uslovima i složenosti poslova radnog mjesta – dodatna 2 radna dana.

Član 27.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se može uskratiti pravo na godišnji odmor.

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni koji nije iskoristio godišnji odmor u toku tekuće godine, može taj odmor iskoristiti najkasnije do 30. Juna naredne godine, na osnovu Člana 69 Zakona o radu.

Ukoliko u toku korišćenja godišnjeg odmora kod Zaposlenog nastupi spriječenost za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti, to vrijeme se ne računa u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

➤ **Plaćeno odsustvo**

Član 28.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva , pored slučajeva utvrđenih Zakonom i u sledećim slučajevima :

- stupanje u brak -----5 radnih dana;
- rođenje djeteta ----- 5 radnih dana;
- smrti člana uže porodica ----- 7 radnih dana;
- smrti srodnika izvan uže porodice ---- 2 radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice ----- 7 radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama-----3 radna dana;
- učestvovanje u radno-proizvodnim takmičenjima-----2 radna dana;
- selidba zaposlenog-----2 radna dana;
- polaganje stručnog ispita ----- 5 radnih dana;
- dobrovoljno davanje krvi-----2 radna dana.

Članom uže porodice, u pogledu prava korišćenja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog Člana, smatraju se : bračni ili vanbračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena ili pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Srodnikom izvan uže porodice, u pogledu prava korišćenja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog Člana, smatraju se srodnici do trećeg stepena krvnog srodstva i do drugog stepena tazbinskog srodstva.

Plaćeno odsustvo se može koristiti isključivo u vrijeme kada predviđeni slučaj dogodio. Zaposleni je dužan da se pismeno obrati ovlašćenom organu i podnese potreban dokaz opravdanosti odsustva, jer će se u suprotnome smatrati da je neopravdano odsustvovao sa posla, osim ako je razlog opšte poznat.

➤ **Neplaćeno odsustvo**

Član 29.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine u slučajevima :

- njega člana uže porodice uslijed teške bolesti-----do 60 dana;
- liječenje o sopstvenom trošku -----do 60 dana;
- gradnja kuće ili stana, ukoliko rješava stambeno pitanje---do 30 dana;
- učestvovanje u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama- do 30 dana;
- i u drugim slučajevima kada postoji saglasnost Zaposlenog i Poslodavca.

➤ **Privremeno odsustvo**

Član 30.

Poslodavac može odlučiti da uvede privremeno odsustvo za određeni broj radnika u slučaju nedostatka ili bitnog smanjenja obima posla, elementarnih nepogoda, više sile ili drugih trajnih zastoja u poslu.

Odluku o privremenom odsustvu donosi Izvršni direktor.

Privremeno odsustvo može trajati do prestanka okolnosti zbog kojih je uvedeno.

Za vrijeme privremenog odsustva Zaposlenom pripada zarada u visini od 60% osnovne cijene rada definisane Ugovorom o radu.

VI . ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Član 31.

Zarada Zaposlenog sastoji se od :

- zarade za izvršeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim uslovima rada-osnovna zarada;
- uvećanja zarade po osnovama Granskog kolektivnog ugovora ;

- zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i
- naknade zarada.

Član 32.

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se ovim Ugovorom za puno radno vrijeme i standardni učinak.

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca i koeficijenta grupe poslova iz Člana 37 ovog Ugovora (Tabela 1).

Član 33.

Obračunsku vrijednost koeficijenta u bruto iznosu čine neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinosi na teret Zaposlenog, a startni dio zarade čine topli obrok i 1/12 regresa za prosječno 174 časova u mjesecu.

Član 34.

Zarada Zaposlenog u bruto iznosu utvrđuje se po formuli :

Zarada = Startni dio zarade + Koeficijent složenosti (uvećan za minuli rad) x Obračunska vrijednost koeficijenta , koja je definisana Sporazumom o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarada (Sl.list CG br.80/10), i Uputstva za obračun zarada (Sl.list CG br. 5/11).

Član 35.

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časova rada u mjesecu utvrđuje se posebnim sporazumom u postupku pregovaranja potpisnika ovog Ugovora, pri čemu se polazi od :

- ostvarene realizacije usluga (fakturisana realizacija);
- obima naplaćene realizacije i ocjene iste na poslovne rezultate;
- dinamike prihoda i rashoda Poslodavca u mjesecu u kojem se vrši isplata zarada;
- broja zaposlenih;
- rasta troškova života ;
- dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj privrednoj grani.

Član 36.

Sindikata i Poslodavac mogu formirati pregovaračko tijelo od jednakog broja članova za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta, saglasno Članu 35 ovog Ugovora.

Postupak pregovora po zahtjevu za promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta mora biti okončan najkasnije u roku od 30 dana od dana predlaganja promjene.

Član 37.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje osnovne zarade, po osnovi potrebne stručnosti i složenosti poslova, i to:

Tabela 1

Grupa poslova	Složenost poslova- Zahtjev stručnosti	Koeficijent složenosti
I	Zahtjeva se stručnost koja se stiče završetkom programa osnovnog obrazovanja ili programom funkcionalnog osposobljavanja (NK- I nivo kvalifikacije)	2,70-3,65
II	Zahtjeva se stručna osposobljenost I stepena – niže stručno osposobljavanje (II nivo kvalifikacije)	2,70-3,95
III	Zahtjeva se stručnost koja se stiče srednjim opštim obrazovanjem (KV radnik-III stepen;III nivo kvalifikacije)	3,00- 4,25
IV	Zahtjeva se stručnost koja se stiče srednjim opštim i stručnim obrazovanjem (KV radnik-IV stepen; IV1 nivo kvalifikacije)	3,30-4,55
V	Zahtjeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja (VKV radnik- IV2 nivo kvalifikacije)	3,30-4,55
VI	Zahtjeva se stručnost koja se stiče višim stručnim obrazovanjem (V nivo kvalifikacije)	3,60-4,85
VII	Zahtjeva se stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem (VII stepen -VI nivo kvalifikacije)	4,05-5,10
VIII	Zahtjeva se stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem (VII 1 stepen -VII nivo kvalifikacije)	4,35-6,30

Član 38.

Koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji radnih mjesta kod Poslodavca, rangiraju se na osnovu složenosti i odgovornosti poslova koji se obavljaju, tako da ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz Člana 37 ovog Ugovora (Tabela 1).

Član 39.

U okviru stručne spreme izvršeno je razvrstavanje radnih mjesta na osnovu razlika složenosti poslova u okviru iste grupe i istog stepena stručne spreme, imajući u vidu opise poslova, složenost, ovlaštenja i odgovornosti koja su utvrđena za obavljanje pojedinih poslova, kao i određenog nivoa rukovođenja u organizacionim cjelinama.

Član 40.

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od normalnih, i na kojem je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava za koeficijent po sljedećim elementima :

Tabela 2

Elementi uslova rada težih od normalnih	Koeficijent težih uslova rada od normalnih
Uticaj okoline (klima, buka, vibracije, zračenje, vlaga, štetni gasovi, biološke štetnosti)	0,10-0,50
Fizička i tehnička naprezanja (opterećenje čula, teži fizički naponi sa mogućim posledicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama)	0,20-1,00
Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala)	0,20-1,50

Član 41.

Radna mjesta na kojima se obavlja rad iz Člana 40 sa koeficijentom težih uslova rada su :

1. Radnik na kanalizacionoj mreži -----0,80;
2. Poslovođa odjeljenja održavanja kanalizacione mreže – 0,50;
3. Elektromehaničar na kanalizaciji -----0,20;
4. Vozač fekalne cistjerne -----0,50;
5. Vozač građevinskih mašina -----0,30;
6. Perač vodomjera -----0,20;
7. NK-radnik-kopač-----0,30;
8. Čistačica-higijeničar -----0,20.

Član 42.

Zavisno od odgovornosti i složenosti poslovanja, koeficijent složenosti poslova može se uvećati u rasponu od 0,10 do 1,20 , za sva radna mjesta.

Član 43.

Vrednovanje radnih mjesta sa koeficijentom složenosti i uvećanjima zarada po svim kriterijumima utvrđeno je u tabelarnom pregledu- šemi opisa i koeficijenata koja je sastavni dio akta o sistematizaciji Poslodavca.

➤ **Uvećanje zarada****Član 44.**

Zarada Zaposlenog uvećava se po času :

- za rad noću (između 22 časa i 06 časova narednog dana)-----50%
- za rad na dan državnog i vjerskog praznika-----150%
- za prekovremeni rad -----40%
- za pripravnost -----10%

U slučaju kada je Zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog Člana , procenti povećavanja se sabiraju.

Ostvarivanje uvećanja zarada iz stava 1 ovog Člana predmet su posebne kontrole od strane Sektora za ekonomske,pravne i opšte poslove.

Član 45.

Zarada Zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža (minuli rad) :

- do 10 godina -----0,50%
- od 10 do 20 godina-----0,75%
- preko 20 godina -----1,00%

➤ **Zarada organa rukovođenja**

Član 46.

Zarad Izvršnog direktora utvrđuje se posebnim Ugovorom o radu koji Izvršni direktor zaključuje sa Odborom direktora.

Posebnim ugovorom Izvršni direktor utvrđuje zaradu Zaposlenima sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima.

Izvršni direktor posebnim ugovorom može sam utvrditi zaradu zaposlenom čiji je rad od posebnog značaja.

➤ **Rezultati rada**

Član 47.

Rezultati rada Zaposlenog iskazuju se u odnosu na postavljene normative-standarde rada, odnosno planove i program rada.

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, Poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu Zaposlenog u iznosu od 5% do 30%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

Ako nisu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrijednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je Zaposleni, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalan radni učinak.

Zaposleni mora biti na vrijeme upoznat sa mjerilima i normativima za vrijednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijuma za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

➤ **Naknada zarade**

Član 48.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade po času, kao da je na radu :

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa Zakonom ;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ;
- za vrijeme plaćenog odsustva ;
- za vrijeme odazivanja na poziv državnih organa ;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu Poslodavca ;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Poslodavca, organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nisu sprovedene propisane mjere zaštite na radu ;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Član 49.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog bolesti (bolovanja), Zaposlenom pripada naknada zarade, i to :

- za bolovanje do 30 dana ----- u visini od 80% od osnova za naknadu ;
- za bolovanje preko 30 do 60 dana ----- u visini od 90% od osnova za naknadu .

naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu i profesionalnom bolešću, izolovanja zbog kliconoštva, zbog davanja krvi, tkiva i organa, za vrijeme održavanja trudnoće, kao i za lica sa malignim oboljenjima, lica sa invaliditetom i lica sa mentalnim oboljenjima, obezbijeduje se u visini od 100% od osnova za naknadu.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade uvećane po osnovu vremena provedenog na radu za svaku započetu godinu radnog staža, koju je Zaposleno ostvario u posljednjih 12 mjeseci koje prethode mjesecu u kojem je nastupila privremena spriječenost za rad.

Član 50.

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad uslijed bolesti i drugih vidova spriječenosti , obračunava i isplaćuje Poslodavac iz sopstvenih sredstava, a nakon toga ovu naknadu obračunava i isplaćuje Poslodavac uz refundaciju Fonda zdravstva Poslodavcu, kako je to regulisao Zakon.

Naknada zarade po osnovu privremene spriječenosti za vrijeme održavanja trudnoće, obezbijeduje se od prvog dana privremene spriječenosti za rad iz sredstava Fonda zdravstva.

Član 51.

Zaposleni ima pravo za naknadu zarade u visini od 80% zarade koju bi ostvario redovnim radom za mjesec za koji se vrši isplata zarada, i to :

- za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice Zaposlenog ;
- za vrijeme čekanja na raspored na druge poslove ;
- za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traje.

- **Druga primanja**

Član 52.

Poslodavac Zaposlenom može isplatiti i druga primanja u zavisnosti od finansijskih mogućnosti.

Član 53.

Poslodavac Zaposlenom može isplatiti naknadu za zimnicu u visini do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca.

Član 54.

Poslodavac isplaćuje Zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini deset minimalnih zarada na nivou države, odnosno kod Poslodavca, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog Člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, odnosno danom prestanka radnog odnosa.

Član 55.

Otpremnina za tehnološki višak utvrđuje se kroz poseban socijalni program, definisan ovim Ugovorom i u skladu sa Zakonom o radu.

Član 56.

Ukoliko je Zaposlenom prestao radni odnos uslijed sporazuma sa Poslodavcem, Poslodavac može isplatiti na ime otpremnine iznos u visini koju sporazumom utvrde Poslodavac i Zaposleni, na osnovu Člana 92 ovog Ugovora.

Poslodavac je dužan da Zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Otpremnina iz stava 1 ovog Člana isplaćuje se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 57.

Povodom radnog jubileja Poslodavca i Zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada Zaposlenog, Zaposlenima se dodjeljuju nagrade.

Radnim jubilejom Zaposlenog smatra se njegov rad kod Poslodavca i nagrada se isplaćuje u visini :

- za 10 godina - dvije obračunska vrijednosti koeficijenta ;
- za 20 godina - četiri obračunske vrijednosti koeficijenta ;
- za 30 godina - šest obračunske vrijednosti koeficijenta .

Odluku o vrsti i visini nagrade Zaposlenom za posebno angažovanje i rezultate rada donosi Poslodavac u saradnji sa Sindikalnom organizacijom, vodeći računa da iznos nagrade bude ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Sindikalna organizacija dostavlja Poslodavcu prijedlog za dodjelu nagrade Zaposlenom povodom radnog jubileja.

➤ **Naknada povećanih troškova**

Član 58.

Poslodavac Zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijedeno, i to:

- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u cijelosti prema priloženim računima ;
- dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu, u iznosu i na način propisan od nadležnog organa ;
- naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko Zaposleni , uz saglasnost Poslodavca koristi svoj automobil u službene svrhe ;
- naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini cijene prevoza u javnom saobraćaju.

Član 59.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada :

- cijela dnevnicu - za svaka 24 časa ;
- za ostatak vremena od 12-24 časa ;
- polovina dnevice - za vrijeme preko 8 časova, a do 12 časova.

Zaposleni na službenom putovanju u svakom slučaju ostvaruje pravo na naknadu u visini stvarnih troškova, i dužan je da Poslodavcu dostavi dokaze.

Član 60.

Naknada učenicima i studentima na praktičnom radu kod Poslodavca iznosi 30% najniže cijene rada kod Poslodavca.

Član 61.

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, Poslodavac može obezbijediti novčanu pomoć u slučaju :

- duže ili teže bolesti i zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u iznosu od 20 najnižih cijena rada kod Poslodavca;
- nabavke lijekova i liječenja Zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada kod Poslodavca ;
- smrti člana uže porodice do 20 najnižih cijena rada kod Poslodavca;
- smrti Zaposlenog kada njegovoj porodici pripada do 30 najnižih cijena rada kod Poslodavca;

Za slučaj smrti Zaposlenog, novčana pomoć se može isplatiti samo jednom članu uže porodice, a u skladu sa Članom 28, stav 2 ovog Ugovora.

VII. OBRAČUN ZARADA I NAKNADA

Član 62.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom Zaposlenom daje pismeni obračun zarade, koji sadrži :

1. mjesečnu zaradu zaposlenog ;
2. uvećanja zarade, po vrstama koje proizilaze iz ovog Ugovora ili Ugovora o radu ;
3. zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio) ;
4. naknadu zarada po vrstama ;
5. druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim Ugovorom ;
6. bruto zaradu ;
7. iznos poreza na zaradu ;
8. iznose plaćenih doprinosa po vrstama ;
9. neto zaradu ;
10. obustave od neto zarade po vrstama ;
11. neto zaradu za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi može iskazati i naknade troškova po vrstama, u skladu sa ovim Ugovorom.

Prilikom isplate zarada, poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Poslodavac koji na dan dospelosti nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini, dužan je da do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade Zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati.

Član 63.

Zarade, odnosno naknade se isplaćuju u novcu.

Poslodavac prilikom isplate zarada, odnosno naknada, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa dođe do smanjenja ili povećanja poreskih stopa na lična primanja Zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja ili uvećanja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih u skladu sa Zakonom.

Član 64.

Poslodavac isplaćuje zaradu Zaposlenom najmanje jedanput mjesečno i to po pravilu do 10-og u mjesecu, za prethodni mjesec.

Zarada se može isplaćivati u dva dijela.

Izuzetno iz stava 1 ovog Člana, potpisnici ovog Ugovora će sporazumno izmijeniti režim isplate zarade za određeni mjesec, odnosno mjesece, ako za to postoje opravdani razlozi, a naročito ako nastupe finansijske poteškoće kod Poslodavca, kao i u drugim nepredviđenim slučajevima, o čemu zaključuju poseban protokol.

VIII . ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 65.

Poslodavac je dužan da donese poseban akt o zaštiti na radu kojim, u skladu sa Zakonom i drugim propisima, uređuje pitanja iz zaštite na radu.

Član 66.

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja Zaposlenog, da Zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, opštim aktima zaštite na radu i da svakog Zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Poslodavac je dužan da konsultuje Sindikalnu organizaciju o mjerama zaštite i sigurnosti na radu, kao i uvođenju novih tehnologija.

Poslodavac je dužan da kolektivno osigura zaposlene od posljedica nesretnog slučaja na poslu i van posla, kao i rizika smrti uslijed bolesti, po sprovedenoj zakonskoj proceduri uz učešće predstavnika Sindikata.

Član 67.

Zaposleni je dužan da se pridržava mjera zaštite na radu i da poslove i zadatke svog radnog mjesta obavlja sa pažnjom i datim upustvima radi zaštite svog zdravlja i života, kao i zdravlja i života drugih zaposlenih, imovine i prirodne sredine.

Zaposleni ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite na radu u vezi sa poslom koji treba da obavlja, kao i sa organizacijom i sprovođenjem zaštite na radu.

Zaposleni može da odbije da radi određene poslove ako mu prijete opasnost po život i zdravlje, iz razloga što nisu sprovedene mjere zaštite na radu.

Član 68.

Sindikalna organizacija ima pravo da Poslodavcu predlaže mjere preduzimanja i poboljšanja zaštite na radu Zaposlenih.

Član 69.

Zaposleni invalid rada koji nije mogao da se rasporedi na odgovarajuće radno mjesto može se uputiti na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

IX . POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 70.

Zaposleni koji se na radu ne pridržavaju obaveza propisanih Zakonom, ovim Ugovorom i Ugovorom o radu, ili ne postupaju u skladu sa odlukama i upustvima Poslodavca, odgovorni su za povrede radnih obaveza.

➤ Mjere za povrede radnih obaveza

Član 71.

Za povrede radnih obaveza Zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera :

- Novčana kazna ;
- Prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza.

Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza.

Član 72.

Zaposleni može biti privremeno udaljen sa posla, odnosno radnog mjesta (suspenzija) , u slučaju :

- ako je protiv njega pokrenut postupak zbog teže povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere prestanka radnog odnosa;
- ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- ako je protiv zaposlenog pokrenut postupak zbog krivičnog djela korupcije;
- ako ugrožava život drugih Zaposlenih.

Član 73.

Zaposleni može biti privremeno udaljen sa radnog mjesta na kojem radi i raspoređen na drugo radno mjesto kod Poslodavca, u slučaju:

- ako bi njegovo prisustvo i rad na ranijem radnom mjestu otežavao proces rada;
- ako je zatečen u vršenju teže povrede radne obaveze.

Član 74.

Udaljenost sa radnog mjesta ili udaljenost sa jednog radnog mjesta i raspoređivanje na drugo radno mjesto može trajati najduže do konačnosti odluke o utvrđivanju odgovornosti za povrede radne obaveze, odnosno do isteka roka zastarjelosti za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka.

Član 75.

Zaposleni koji se nalazi u pritvoru mora biti privremeno udaljen sa radnog mjesta.

Za vrijeme trajanja pritvora Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine prosječne zarade kod Poslodavca, a ako izdržava porodicu, u visini od jedne polovine prosječne zarade kod Poslodavca, za poslednja tri mjeseca, koja se isplaćuje na teret organa koji je odredio pritvor, a u slučaju udaljenja na teret Poslodavca.

Ako je protiv Zaposlenog obustavljen postupak ili ako je pravosnažnom presudom oslobođen ili tužba odbijena, Zaposlenome pripada naknada zarade u visini razlike između iznosa naknade primljene po osnovu stava 2 ovog Člana i punog iznosa akontacije ličnog dohodka, kao da je bio na radu.

➤ Lakše povrede radnih obaveza

Član 76.

Za lakše povrede radnih obaveza može se izreći novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade Zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena u trajanju od jednog do šest mjeseci.

Lakše povrede radnih obaveza su :

- dolazak na rad sa zakašnjenjem preko 15 minuta ;
- neopravdano napuštanje radnog mjesta u toku ili prije isteka radnog vremena ;
- neopravdani izostanak sa rada dva radna dana u toku mjeseca ;
- korišćenje odsustva sa rada zbog bolesti, odnosno liječenja suprotno propisanim zdravstvenim mjerama;
- neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka ukoliko su posledice manjeg značaja za Poslodavca;
- nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka uslijed nemarnosti Zaposlenog ;
- nepostupanje po internim upustvima donijetim od strane Poslodavca;
- neovlašteno izdavanje radnih naloga bez težih posledica;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Poslodavca;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez posledica za Poslodavca;
- nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenima (svađe, uvrede i sl.);
- neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima;
- obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena;
- neuredno držanje dokumenata, materijala, proizvoda i sredstava za rad ;
- nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Poslodavca prije isteka roka utvrđenog za njeno čuvanje Zakonom;
- neprijavlivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio Zaposleni ili prouzrokovao drugi Zaposleni;
- izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posledica;
- neblagovremeno dostavljanje podataka i dokumenata na zahtjev nadležnog organa Poslodavca i drugih organa;
- svaka druga radnja kojom je povrijeđena neka radna obaveza, a koja nije predviđena kao teža povreda radnih obaveza.

➤ **Teže povrede radnih obaveza**

Član 77.

Za teže povrede radnih obaveza može se izreći mjera prestanka radnog odnosa.

Teže povrede radnih obaveza su :

- nesavjesno i neovlašćeno pružanje usluga iz domena poslovanja Poslodavca;
- neovlašćeno smanjenje iznosa zaduženja korisnika usluga po izdatim fakturama-računima;
- falsifikovanje isprava uslijed kojih je nastupila šteta po Poslodavca;
- gubljenje povjerljive dokumentacije i drugih materijala;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja koje je prouzrokovalo teže posljedice za Poslodavca i Zaposlene;
- davanje neistinitih podataka ili falsifikovanje ličnih dokumenata Zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa sa Poslodavcem;
- netačno evidentiranje rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom obezbijedi povoljnije učešće na povećanje osnovne zarade po osnovu rezultata rada;
- zloupotreba radne obaveze u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist ili drugom nanese šteta;
- neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti u vezi finansijskog stanja kod Poslodavca;
- pronevjera ili krađa imovine Poslodavca;
- direktno ili indirektno neprijavlivanje štete nastale kod Poslodavca, kao i prikrivanje oštećenja ili uništenja imovine Poslodavca, čija vrijednost prelazi šest najnižih cijena rada kod Poslodavca;
- nepreduzimanje potrebnih mjera za obezbijedivanje imovine Poslodavca, uslijed čega je došlo do znatne materijalne štete;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i drugim sredstvima Poslodavca;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja, odnosno bavljenje privredom, poljoprivredom ili drugom radnom aktivnošću za vrijeme bolovanja;
- dolaženje na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, odnosno opijanje ili korišćenje opojnih droga u toku rada;
- neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od tri mjeseca;
- samovoljno napuštanje radnog mjesta;
- izricanje novčane kazne za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godinu dana;
- spriječavanje i ometanje rada inspektora, odnosno neobezbijedivanje traženih podataka i dokumenata u postupku inspekcijske kontrole;
- ometanje funkcije kontrole koju izvršni direktor organizuje preko Zaposlenog sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima;
- namjerno ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, čime se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza što prouzrokuje teže posljedice za Poslodavca i Zaposlene;
- nepostupanje po odluci o privremenom raspoređivanju na druge poslove i radne zadatke;
- pomaganje, podstrekivanje, direktno ili indirektno omogućavanje nastanka štete Poslodavcu;
- izazivanje nereda ili tuče kod Poslodavca;

- primanje i davanje mita ,poklona i drugih pogodnosti ,osim uobičajenih, u vezi sa radom drugim licima na štetu Poslodavca ili posredovanje u tome;
 - svaka radnja koja ima elemente krivičnog dijela, privrednog prestupa ili prekršaja, ako je to utvrđeno pravosnažnom odlukom nadležnog organa.
- **Disciplinski organi i postupak**

Član 78.

Disciplinski organi i postupak za određivanje povreda radnih obaveza Zaposlenih utvrđeni su u skladu sa Zakonom odgovarajućim odredbama Opšteg kolektivnog ugovora, i neposredno se primjenjuju kod Poslodavca.

Član 79.

Disciplinske mjere iz Člana 71. Ovog Ugovora izriče Izvršni direktor.

O disciplinskoj odgovornosti Izvršnog direktora odlučuje organ koji ga postavlja.

Ako je povredom radne obaveze nastala šteta, disciplinski organ donosi odluku o naknadi štete ili daje inicijativu nadležnom organu za pokretanje postupka za naknadu štete.

U postupku za utvrđivanje odgovornosti Zaposlenog disciplinski organi dužni su da omogućće učešće predstavnika sindikalne organizacije.

Član 80.

Izvršni direktor može svoja ovlašćenja za vođenje disciplinskog postupka i za izricanje disciplinske mjere prenijeti na drugog Zaposlenog, u skladu sa Zakonom.

Član 81.

Odluka Izvršnog direktora o izrečenoj disciplinskoj mjeri iz Člana 71. Ovog Ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke iz stava 1 ovog Člana zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog Člana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 82.

Pokretanje disciplinskog postupka zastarjeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za povredu radne obaveze i počinioca, odnosno u roku od šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Ukoliko povreda radne obaveze sadrži elemente krivičnog djela, pokretanje disciplinskog postupka zastarjeva istekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i počinioca, odnosno istekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Vođenje disciplinskog postupka zastarjeva istekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze, odnosno istekom šest mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Izrečena disciplinska mjera ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.

Član 83.

O izrečenim disciplinskim mjerama vodi se evidencija kod Poslodavca.

Ako Zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

X . PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 84.

Radni odnos prestaje:

- po sili zakona;
- sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Član 85.

Radni odnos prestaje po sili zakona:

- kad Zaposleni navrši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drukčije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke Zaposlenom;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod Zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po Zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Poslodavca u skladu sa Zakonom.

Član 86.

Zaposleni koji navrší 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa poslodavca, odnosno poslodavca.

Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 67 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

Član 87.

Kada radni odnos prestaje sporazumom Poslodavca i Zaposlenog, zaključuje se u pisanoj formi.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa Poslodavac može Zaposlenom isplatiti otpremninu.

Član 88.

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

Otkaz ugovora o radu zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 89.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu Zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- zbog kršenja težih povreda radnih obaveza ;
- zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni Kolektivnim ugovorom, aktom Poslodavca ili Ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- zbog nepoštovanja obaveza koje su predviđene Zakonom, Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu, koji mora biti usaglašen sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom;
- ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod Poslodavca u slučajevima propisanim Zakonom i Kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca, koji mora biti usaglašen sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom;
- zbog ekonomskih problema u poslovanju;
- u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom.

Zaposleni iz stava 1 ovog Člana ima pravo na isplatu otpremnine, iz Člana 91 ovog Ugovora, ukoliko je dobio otkaz ugovora o radu iz razloga ekonomskih problema u poslovanju Poslodavac ili u slučaju tehničko-tehnoloških ili restrukturalnih promjena usljed kojih je prestala potreba za njegovim radom.

Član 90.

Nakon pribavljenog mišljenja Sindikata, odnosno predstavnika Zaposlenih i Zavoda, Poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih.

Program iz stava 1 ovog Člana sadrži naročito:

- razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i poslove koje obavljaju;
- mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Kriterijumi iz stava 2 tačka 2 ovog Člana ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama Zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

Program iz stava 1 ovog Člana donosi nadležni organ Poslodavca, odnosno Poslodavac.

Poslodavac nije dužan da donosi program iz stava 1 ovog Člana ako je došlo do prestanka potrebe za radom Zaposlenih ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog Zakonom, već je dužan je da o tome pisano obavijesti tog Zaposlenog, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

➤ **Otpremnina**

Član 91.

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno niti jedno pravo iz Člana 90 , stav 2, tačka 5 ovog Ugovora, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje jedne njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog Poslodavca, odnosno jednu mjesečnu prosječnu zaradu bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za Zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod Poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za Zaposlenog.

Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijedeno ni jedno od prava predviđenih programom iz Člana 90 , stav 2, tačka 5 ovog Ugovora, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

- najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
- Visina otpremnine iz stava 2 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je t za njega povoljnije.

Član 92.

Prilikom sporazumnog raskida Ugovora o radu, odnosno prestanka rada Zaposlenog, Poslodavac može da isplati otpremninu Zaposlenom u visini od 12 prosječnih neto zarada u prethodnom polugodištu kod Poslodavca .

Sticanje prava na otpremninu iz stava 1 ovog Člana, ne može ostvariti Zaposleni koji je u radnom odnosu kod Poslodavca manje od 3 godine, kao ni Zaposleni koji za manje od 3 godine stiče pravo na starosnu penziju.

Član 93.

Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se Ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

XI . PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH ZA VRIJEME ŠTRAJKA**Član 94.**

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Zaposleni samostalno slobodno odlučuje o svom učešću u štrajku.

Štrajk se mora najaviti u pismenoj formi najkasnije 5 dana prije početka.

Sindikata se uzdržava od štrajka ako se sve odredbe ovog Ugovora prema Zaposlenima izvršavaju.

Član 95.

Štrajk se može organizovati kod Poslodavca i kao štrajk upozorenja , koji može trajati najduže jedan sat, a mora se najaviti najkasnije 24 časa prije njegovog početka.

Član 96.

Odluka o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod Poslodavca donosi nadležni organ ovlašćene organizacije Sindikata ili više od polovine zaposlenih kod Poslodavca.

Član 97.

Štrajkački odbor i predstavnici Poslodavca dužni su da sporazumno pokušaju da riješe nastali spor, od dana najave štrajka i za vrijeme trajanja štrajka.

Član 98.

Štrajkački odbor i Zaposleni koji učestvuju u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode prema odredbama Zakona, a posebno na način kojim se :

- ne ugrožava bezbjednost lica i imovine, kao ni zdravlje ljudi ;
- onemogućava nanošenje neposredne materijalne štete većih razmjera ;
- ne može spriječavati Poslodavca da koriti i raspolaže sredstvima kojima obavlja djelatnost ;
- ne smiju spriječavati Zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

Član 99.

Zaposleni u djelatnosti Poslodavca čiji bi prekid rada izazvao štete većih razmjera i posljedice za korisnike usluga Poslodavca, mogu započeti štrajk ako se obezbijedi minimum procesa rada.

Minimum procesa rada utvrđuje Izvršni direktor pri čemu je obavezan da uzme u obzir predloge i mišljenja Sindikata.

Zaposlene koji su dužni da rade u toku štrajka određuje Izvršni direktor.

Član 100.

Organizovanje štrajka i učešće u štrajku ne predstavljaju povredu radne obaveze i ne podliježu disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti, niti može imati za posledicu prestanak radnog odnosa, ukoliko se štrajk organizuje i vodi i obezbjeđuje minimum procesa rada u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

Član 101.

Organizatori štrajka i učesnici u štrajku koji ne organizuju štrajk u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom, ne mogu uživati zaštitu utvrđenu Zakonom i ovim Ugovorom.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radog odnosa, osim prava na zaradu.

Sindikata i Poslodavac su saglasni da se Zaposlenom, ukoliko je do štrajka došlo krivicom Poslodavca, isplaćuje naknada zarade u skladu sa ovim Ugovorom.

XII . USLOVI ZA RAD SINDIKATA**Član 102.**

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.

Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.

Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana, i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.

Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Član 103.

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava Zaposlenih.

Član 104.

Poslodavac može, po zahtjevu Sindikata obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim da zarade, neknade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Poslodavac i Sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana uređuju posebnim sporazumom.

Član 105.

Poslodavac Sindikatu za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, obezbjeđuje :

- pravo na učešće u lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- pravo na neprovedivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti;
- pravo na pristup medijima;
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova;
- pravo Zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

Član 106.

Poslodavac omogućava Sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge, da zauzima stavove, bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes Zaposlenih.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese Zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja radnika uslijed tehnološko ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Član 107.

Poslodavac Sindikatu uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sjednicama odgovarajućih organa, odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, prijedlozi, inicijative i zahtjevi.

Poslodavac predstavnicima Sindikata dostavlja informacije i druge podatke od značaja za rad Sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja Sindikata u prostorijama Poslodavca koje su za to određene.

Član 108.

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno zarade naknade Zaposlenog koji je član Sindikata, na žiro račun Sindikata uplaćuje iznos od 1,0 % na obračunate bruto zarade koji se, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, namjenski koristi za prevencije radne invalidnosti, pozajmice zaposlenima, rekreativni odmor zaposlenih, kao i investicije iz tog osnova.

Poslodavac je dužan da prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno zarade naknade Zaposlenog koji je član Sindikata, na žiro račun Reprezentativne republičke sindikalne organizacije uplaćuje iznos od 0,2 % na obračunate bruto zarade, na osnovu Člana 60. Opšteg kolektivnog ugovora.

U uslovima i načinu organizovanja rekreativnog odmora Zaposelnih, Poslodavac i Sindikat se mogu posebno sporazumjeti.

O realizaciji sredstava iz stava 1 ovog Člana Sindikat obavještava Izvršnog direktora najkasnije do kraja novembra tekuće godine.

Član 109.

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja zaposleni članovi Sindikata izdvajaju za sindikalnu članarinu od zarade, odnosno od naknade zarade, uplaćuju na odgovarajući žiro račun Sindikalne organizacije.

Poslodavac može i na drugi način iz svojih prihoda finansijski pomoći rad Sindikata.

Član 110.

Aktivnosti Sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca, a ni radne discipline.

Član 111.

Predstavnik Sindikalne organizacije i predstavnik Zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika Sindikalne organizacije ili predstavnika Zaposlenih zbog članstva u Sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

XIII . RJEŠAVANJE SPOROVA I VAŽNOST UGOVORA

Član 112.

Za slučaj eventualnih sporova u postupku tumačenja, zaključivanja i primjene ovog ugovora , obrazovaće se arbitražna komisija od jednakog broja predstavnika strana potpisnica Ugovora i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, a koji je istovremeno i predsjednik arbitražne komisije.

Član 113.

Posebnim aktom koji donosi arbitražna komisija bliže se uređuje način rada i odlučivanja arbitražne komisije.

Arbitražna komisija donosi odluke većinom glasova od ukupnog broja članova.

Odluke arbitražne komisije su konačne i imaju snagu sudskog poravnjanja i obavezna je za potpisnike ovog Ugovora.

IV . ZAVRŠNE ODREDBE

Član 114.

OVAJ Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme, a smatra se zaključenim kada ga potpišu predstavnici Poslodavca i Sindikalne organizacije.

Važenje ovog Ugovora može prestati sporazumom svih učesnika ili otkazom Ugovora, u cjelosti ili djelimično.

Otkaz ovog Ugovora ,u cjelosti ili djelimično, podnosi se u pismenoj formi, uz pismenu najavu tri mjeseca prije otkaza, sa obrazloženjem i mora da sadrži predlog novih odredbi.

Otkaz Ugovora može se podnijeti najranije po isteku šest mjeseci od dana zaključivanja.

U slučaju otkaza, Ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci od dana podnošenja otkaza.

Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 115.

Svaka ugovorena strana može pokrenuti zahtjev za izmjene i dopune ovog Ugovora, a predlog izmjena i dopuna podnosi se u pisanoj formi.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se aneksom, na način i po postupku kao za njegovo zaključivanje.

Član 116.

Ugovor stupa na snagu danom njegovog potpisivanja od strane predstavnika ugovornih strana.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Pojedinačni kolektivni ugovor J.P. "Vodovod i kanalizacija" Herceg Novi, od 20.12.2002. godine.

Član 117.

Ovaj Kolektivni ugovor zaključen je dana _____ godine.

Predsjednik Sindikalne organizacije
Trifun Dedajić, spec. Posl. menadž.

Izvršni direktor
Jelena Đaković, str.ing. građ.

Predsjednik Odbora direktora

Zoran Bošnjak, dipl.ing.maš.
