



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXII Број 97

11. октобар 2018. године

Цена 265 динара

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС РС и 113/17) и чл. 5. и 75. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 78/18) в.д. директора предузећа ЈКП „Инфостан технологије”, Синдикална организација ЈКП „Инфостан”, Унија синдиката ЈКП „Инфостан” и градоначелник града Београда у име оснивача, закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

#### КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ИНФОСТАН ТЕХНОЛОГИЈЕ”

##### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

###### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда (у даљем тексту: Посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Инфостан технологије” (у даљем тексту: запослени), права обавезе и дужност Јавног комуналног предузећа „Инфостан технологије” (у даљем тексту: послодавац) из области рада и радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, заштита запослених на раду, права синдиката и послодавца, као и њихови међусобни односи, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора.

###### Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Инфостан технологије” коме је поверено обављање комуналне делатности од интереса за Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

###### Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних де-

латности и представљају незамењив услов живота и рада грађана и других субјеката у Граду Београду.

###### Члан 4.

Оснивач обезбеђује ЈКП „Инфостан технологије” материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач а у складу са Посебним колективним уговором.

##### II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

###### 1. Зараде

###### Члан 5.

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

Зарада се састоји из:

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

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

###### Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и временаведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 7.

Маса зарада за редован рад код послодавца, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Месечну бруто масу зарада из става 1. овог члана, послодавац утврђује годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

#### Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у стамбеној делатности.

#### Члан 9.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова.

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

#### Члан 10.

Зарада из члана 6. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

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

#### Члан 11.

Општим актом код послодавца, основна зарада запослених може се умањити најмање 5% а највише до 20%.

Умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла, и то:

- за мањи обим извршеног посла (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе у наложеној мери) до 10%;
- за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусти или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места, за непрофесионалан и некоректан однос према корисницима услуга, даваоцима услуга, пословиним партнерима) до 10%.

Умањење зараде може се извршити по различитим основима кумулативно или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења зараде доноси директор послодавца на основу писаног предлога директора Сектора односно оцене радног доприноса непосредног руководиоца.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу Града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикати потписници овог колективног уговора су дужни да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца појединачно у току календарске године.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора формира комисију.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

#### Члан 12.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 9. овог уговора.

#### Члан 13.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

#### Члан 14.

Послодавац се обавезује да исплату зараде за запослене у ЈКП Инфостан технологије врши у следећим роковима:

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

## 2. Увећана зарада

#### Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у шихти (двократно радно време);
- 4) додаток на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад, 2. рад на дан празника и 3. рад недељом.

#### Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;
- за рад у шихти најмање – 10% од основице (двократни дневни рад);
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – до 30% од основице.

– на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40, – 100%. а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

Општим актом код послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећању зараду.

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

#### Члан 17.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећању зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

#### Члан 18.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 73. овог уговора.

#### Члан 19.

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

#### Члан 20.

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

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне

карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.);

- општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС);
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

#### Члан 21.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Београду по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

#### Члан 22.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна.
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних

услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

#### Члан 23.

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

#### Члан 24.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

- 10 година – 0,75% просечне зараде у предузећу;
- 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- 35 година – 2,8 просечне зараде у предузећу;
- 40 година – 3 просечне зараде у предузећу;
- 45 година – 3 просечне зараде у предузећу.

#### Члан 25.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства;
- Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса;
- послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

#### Члан 26.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 22, 23, 24. и 25. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

### III РАДНИ ОДНОСИ

#### 1. Заснивање радног односа

##### Члан 27.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

##### Члан 28.

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

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

##### Члан 29.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са општим актом код послодавца.

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

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

##### Члан 30.

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

### 2. Радно време

##### Члан 31.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

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

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

##### Члан 32.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

##### Члан 33.

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

##### Члан 34.

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

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужи-

на скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

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

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

#### Члан 35.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад. Одлуку о прековременом раду доноси директор послодавца у писаном облику.

#### Члан 36.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прераспodelи радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прераспodelе.

Општим актом може да се утврди да се прераспodelа радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

### 3. Одмори и одсуства

#### Члан 37.

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

#### А) Годишњи одмор

#### Члан 38.

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

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

#### Члан 39.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана и то:
  - од три до пет година – један радни дан;
  - од шест до 10 година – два радна дана;
  - од 11 до 15 година – три радна дана;
  - од 16 до 20 година – четири радна дана;
  - од 21 до 25 година – пет радних дана;
  - од 26 до 29 година – шест радних дана;
  - од 30 и више – седам радних дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године до два радна дана;

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) до три радна дана;

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије до четири радна дана;

– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до пет радних дана;

3) по основу услова рада (рад на шалтеру, оператери) три радна дана;

4) запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју до четири радна дана;

5) за радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до седам радних дана.

#### Члан 40.

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

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

#### Члан 41.

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

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

#### Б) Одсуство са рада

#### Члан 42.

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

- ступања у брак, седам радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;

- смрти члана уже породице (брчни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;
- полагања стручног испита, један–шест радних дана;
- елементарних непогода, три–пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три–седам радних дана;
- добровољног давања крви три радна дана за сваки случај добровољног давања крви;
- полазак детета запосленог у први разред основне школе, један радни дан.

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

Одсуство у случају поласка детата запосленог у први разред основне школе запослени користи на дан поласка детета запосленог у први разред основне школе.

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

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

#### Члан 43.

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

#### Члан 44.

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

- 1) неге члана уже породице – седам радних дана;
- 2) неге члана шире породице – пет радних дана;
- 3) смрти сродника, који нису наведени у члану 42. – три радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

#### Члан 45.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања

на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

#### Члан 46.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

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

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

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

#### Члан 47.

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

#### Члан 48.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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

#### Члан 49.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, по основу закљученог писаног споразума између синдиката, уплати средства у износу од 0.3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да, по основу закљученог писаног споразума између синдиката, уплаћује 0.07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0.04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

#### IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

##### Члан 50.

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

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

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

##### Члан 51.

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

##### Члан 52.

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

##### Члан 53.

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

##### Члан 54.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

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

#### V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

##### Члан 55.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена,

при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

#### НАКНАДА ШТЕТЕ

##### Члан 56.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао предузећу.

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

Ако се за оваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени који су одговорни за насталу штету, подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује директор послодавца.

##### Члан 57.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем директора послодавца.

Директор послодавца је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнању да је штета проузрокована.

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

##### Члан 58.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито 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.

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, директор послодавца заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

##### Члан 59.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало не-

сразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор послодавца у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Постојање штете и околности под којима је она настала односно да ли је штета учињена намерно или из крајње непажње и њену висину, утврђује Комисија за утврђивање материјалне одговорности радника, коју именује директор послодавца на период од две године.

Комисија се састоји од три члана и три заменика.

Против одлуке Комисије за утврђивање материјалне одговорности, запослени има право да у року од осам дана (од пријема исте) изјави приговор који је Комисија дужна да разматра и да о њему одлучи у року од 15 дана од дана његовог изјављивања.

#### Члан 60.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор послодавца доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

#### Члан 61.

Ако директор послодавца нађе да је запослени дужан да штету надокнади, исти одређује начин надокнаде штете и рока у коме штету надокнађује.

Директор послодавца може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

#### Члан 62.

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 63.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство тј. истеком рока за мировање радног односа.

#### Члан 64.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду;
- 6) неизвршава налоге директора и непосредног руководиоца;

7) одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;

8) давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлуке надлежног органа;

9) неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа;

10) одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, уговором или општим актом;

11) нарушавање пословног угледа пред даваоцима услуга и органима оснивача;

12) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије елементарних непогода као и повреда прописа о непредузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;

13) фалсификовање новчаних и других докумената;

14) одбијање потребне сарадње са другим запосленима или некоректан однос према трећим лицима даваоцима услуга или корисницима услуга, када је та сарадња од значаја за одвијање процеса рада и када су последице тог одбијања већег обима;

15) повреда радне обавезе која представља кривично дело.

#### Члан 65.

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

1) ако неоправдано изостане са посла пет радних дана узаостпно или седам са прекидима у току 12 месеци;

2) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге надређених без оправданог разлога;

3) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

4) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

5) због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика и других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) непоштовање радног времена послодавца тј. неоправдано кашњење или излазак са рада без излазнице непосредног руководиоца пет радних дана у току три месеца;

8) коришћење идентификационе картице другог запосленог ради евиденције присутности на раду тј. доласка и одласка са посла;

9) недолично понашање према запосленима (свађа, изазивање нереди, увреда, учествовање у тучи);

10) ометање процеса рада непримерним понашањем;

11) повреда Кодекса понашања запослених и других општих аката предузећа којим је утврђена радна дисциплина и очекивано понашање запослених.

Послодавац може запосленог да о свом трошку упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу ради утврђивања околности да ли је злоупотребио право на одсуство због привремене спречености за рад, односно да утврди да ли је дошао на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, или да ове околности утврди на други начин.

Уколико запослени одбије да се одазове позиву послодавца да изврши ове анализе, исто се сматра непоштовањем радне дисциплине.

#### VI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### Члан 66.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективног уговора,



остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

## VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 67.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

### Члан 68.

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

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

### Члан 69.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

– да на име зараде председника репрезентативних синдиката, увећа коефицијент посла из Уговора о раду председника репрезентативног синдиката за 0,75;

– изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступним запосленима и за то одређена;

– да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих опередили;

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

### Члан 70.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

### Члан 71.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

### Члан 72.

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

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

## VIII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

### Члан 73.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

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

### Члан 74.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

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

### Члан 75.

Уколико се због необезбеђења права из Посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

## IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 76.

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

## Члан 77.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора код послодавца надлежна је Комисија коју сачињавају по два представника потписника уговора.

Чланови Комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља Извештај о примени овог уговора.

Закључци и тумачења донета на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодавца.

## Члан 78.

Овај уговор се закључује на три године.

## Члан 79.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 78. овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

## Члан 80.

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

## Члан 81.

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

## Члан 82.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Инфостан” („Службени лист Града Београда”, бр. 4/15, 11/18 и 40/18).

## Члан 83.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

<b>Синдикална организација</b>	<b>ЈКП „Инфостан технологије”</b>
<b>ЈКП „Инфостан”</b>	Број 9575
Београд, 4. октобра 2018.	Београд, 4. октобра 2018.
године	године
Председник	В.д. директора
<b>Раами Будури, ср.</b>	<b>Страхиња Даниловић, ср.</b>

<b>Унија синдиката</b>	<b>Град Београд</b>
<b>ЈКП „Инфостан”</b>	Г број 4011–7031
Београд, 4. октобра 2018.	Београд, 10. октобра 2018.
године	године
Председник	Градоначелник
<b>Славко Љубинковић, ср.</b>	<b>Проф. др Зоран Радојичић, ср.</b>

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 75. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и члана 40. Статута ЈКП „Јавно осветљење” Београд послодавац и репрезентативни синдикати основани код послодавца и то: Синдикат Јавно осветљење Београд, Независни синдикат у ЈКП „Јавно осветљење Београд”, директор ЈКП „Јавно осветљење” Београд и градоначелник града Београда, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

## ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЈАВНО ОСВЕТЉЕЊЕ” БЕОГРАД

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту: запослени) и послодавца, зараде и остале накнаде запослених, заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита запослених на раду, учешће запослених у управљању и права синдиката и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „Јавно осветљење”, Београд.

## Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Јавно осветљење”, Београд, кога заступа директор предузећа.

Репрезентативним синдикатима у смислу овог уговора сматрају се оне синдикалне организације основане код послодавца у које је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

## Члан 3.

Овај уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време.

Права, обавезе и одговорности директора предузећа се уређују уговором у складу са законом.

Уговор о правима о обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор.

## Члан 4.

Оснивач обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности послодавца, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за

утврђивање висине зарада утврђених законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

## II ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зараде

#### Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности Града Београда, овим уговором, општим актом код послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

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

#### Члан 6.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Месечна бруто маса зарада из ст. 1. овог члана, се утврђује годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

#### Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

#### Члан 9.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности посла.

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом код послодавца.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

#### Члан 10.

Зарада из члана 6. овог уговора, утврђује се на основу следећих критеријума:

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

#### Члан 11.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 9. овог уговора.

#### Члан 12.

Послодавац и репрезентативни синдикати колективним уговором утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

#### Члан 13.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у јавним предузећима у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 20. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

## 2. Умањење зараде и исплата годишње награде

#### Члан 14.

Општим актом код послодавца, основна зарада запослених може се умањити најмање 5% а највише до 20%.

Умањење зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла;
- за незадовољавајући однос према средствима рада;
- за прекорачење рока завршетка радова;
- за лош квалитет извршеног посла;
- за повреду радне дисциплине запосленог.

Умањење зараде запосленог врши директор послодавца, решењем, на предлог непосредног руководиоца организационог дела послодавца или директора сектора.

#### Члан 15.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикати су дужни да формирају комисију, које ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата запослених који добијају годишњу награду за изузетне резултате у току календарске године.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора формира комисију из претходног става овог члана.

Доделу ових награда вршиће градоначелник.

### 3. Увећана зарада

#### Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. рад у шихти (двострано радно време);
4. додатак на зараду – минути рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1.5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника и
3. рад недељом.

Уколико маса из претходног става буде недовољна, послодавац може исплату извршити и из основне масе, према времену проведеном на раду.

#### Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 16. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;
- за рад у шихти најмање – 10% од основице (двострано дневни рад);
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – до 30% од основице.
- на отвореном простору при температури нижој од – 15 и већој од +40, – 100%. а по званичним подацима Републичког Хидрометеоролошког завода.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

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

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

#### Члан 18.

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се извршити на основу следећих критеријума:

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;

- по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
- по основу креативности и заинтересованости у раду – до 10%;
- по основу односа према раду што подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради и додатне послове – до 10%;
- по основу односа према средствима рада што подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада, о утрошку материјала и енергије – до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%;

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено на тим пословима.

Увећање зараде запосленом из става 1. овог члана може износити највише 30%.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Увећање зараде запосленог врши директор предузећа на предлог непосредног руководиоца организационог дела предузећа и директора сектора, решењем.

Предлоге за увећање зараде утврђује непосредни руководиоца организационе целине у којој запослени ради и који прати извршавање послова које запослени треба да обавља, сходно одредбама Уговора о раду. Руководилац је дужан да у предлогу наведе по ком критеријуму и у ком проценту је одређен месечини учинак сваког појединог запосленог. Потписани предлози непосредних руководилаца се достављају директорима сектора који утврђују коначни предлог и достављају директору на коначну одлуку. Директор има право да прихвати или одбије предложене предлоге, како појединачно тако и у потпуности.

Руководилац организационе јединице који иницира предлоге за увећање зараде запослених у својој организационој јединици, у потпуности одговара за примену критеријума и оцену рада запослених у својој организационој јединици.

#### Члан 19.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

### 4. Накнаде зарада

#### Члан 20.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана.

#### Члан 21.

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

### 5. Накнада трошкова

#### Члан 22.

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

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;

- уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.)

- Општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС);

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

- дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

#### Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број

дана од права на пуни годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

### 6. Друга примања

#### Члан 24.

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

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

#### Члан 25.

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

#### Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

- 10 година – 0,75% просечне зараде у предузећу;
- 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- 35 година – 2,8 просечне зараде у предузећу;
- 40 година – 3 просечне зараде у предузећу;
- 45 година – 3 просечне зараде у предузећу.

#### Члан 27.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- У случају рођења детета једном од родитеља;

- послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства;

- висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса;

– послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

#### Члан 28.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 23, 24, 25. и 26. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

### 7. Минимална зарада

#### Члан 29.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада се одређује на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде утврђују се општим актом, односно уговором о раду.

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

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из чл. 16. и 17. овог уговора на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

## III РАДНИ ОДНОСИ

### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 30.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

#### Члан 31.

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

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

#### Члан 32.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са овим уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

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

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

#### Члан 33.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, овим уговором и Правилником о организацији и систематизацији послова.

## 2. Приправници

#### Члан 34.

Послодавац може закључити уговор о раду на одређено време са приправником – лицем које је стекло високу, вишу или средњу стручну спрему и које први пут заснива радни однос.

Приправник може засновати радни однос за обављање послова на сваком радном месту предвиђеном Правилником о организацији и систематизацији послова, осим за руководећа радна места.

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему – дванаест месеци;
- за вишу стручну спрему – девет месеци;
- за средњу стручну спрему – шест месеци.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

Комисија из става 6. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора предузећа.

Приправнички испит се полаже пред комисијом формираном од стране директора предузећа за праћење рада приправника, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

Приправник може бити ослобођен полагања приправничког испита уколико комисија за праћење рада приправ-

ника, формирана одлуком директора, процени да је способан за самосталан рад.

Приправнику престаје радни однос ако не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме, као и након истека времена на које је закључио уговор о раду.

### 3. Радно време

#### Члан 35.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти, полазећи од следећег:

1) на радним местима где процес рада то дозвољава, радно време се организује у једној смени,

2) на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама или турнусима (12–24, 12–48),

3) према потребама процеса рада и организационих делова, може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 сат.

Одлука о почетку и завршетку радног времена се доставља синдикату.

#### Члан 36.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

#### Члан 37.

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

#### Члан 38.

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

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

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

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

#### Члан 39.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима прописаним законом као и у случају замене изненада одсутног запосленог, у случају хитне потребе за завршавањем одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Запослени је дужан да ради прековремено на основу писаног налога послодавца или усменог налога, с тим да је послодавац дужан да запосленом достави писани налог у року од три дана. Налог за прековремени рад запосленом може дати непосредни руководилац, директор предузећа као и лице које је директор овластио за давање таквих налога.

Запослени може, на лични захтев, добити одобрење за прековремени рад уколико за време редовног рада није било могуће да заврши започете послове. Одобрење по писаном захтеву запосленог даје непосредни руководилац, директор предузећа и лице које директор овласти за давање одобрења.

Запослени је дужан да по обављеном послу, а најкасније наредног дана, сачини писани извештај о прековременом раду са назначеним бројем прековремених радних сати, описом рада који је било неопходно обавити као и о утрошеном материјалу. Извештај оверава непосредни руководилац запосленог.

Извештај о прековременом раду из претходног става овог члана са свим наведеним неопходним елементима може сачинити и непосредни руководилац запосленог који га својим потписом оверава.

Руководилац организационе целине сачињава и оверава месечни извештај о прековременом раду запослених на основу оверених извештаја које су сачинили запослени или њихов непосредни руководилац у претходном месецу. Месечни извештај о прековременом раду запослених, руководиоци достављају надлежном директору сектора на контролу, а након његовог парафирања директору предузећа који доноси решење о исплати увећане зараде. Решење о исплати увећане зараде са пратећим овереним месечним извештајем о прековременом раду представља основ за обрачун и исплату прековремених часова рада.

Руководиоци организационих целина који сачињавају месечни извештај о прековременом раду запослених одговорни су за исправност унетих података.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

#### Члан 40.

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

– кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;

– у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;

– због рационалног коришћења радног времена, у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

У случају прераспodelе радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

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

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прераспodelи радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прераспodelе.

Општим актом може да се утврди да се прераспodelа радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

#### 4. Одмори и одсуства

##### Члан 41.

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

##### а) Годишњи одмор

##### Члан 42.

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

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

##### Члан 43.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана и то:
  - од три до пет година стажа осигурања – један радни дан;
  - од пет до 10 година стажа осигурања – два радна дана;
  - од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана;
  - од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана;
  - од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана;
  - од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана;
  - од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:
  - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године до два радна дана;
  - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) до три радна дана;
  - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије до четири радна дана;
  - за послове са посебним овлашћењима и одговорности-ма до пет радних дана;
- 3) Инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и то:
  - запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, за-

посленом са двоје или више деце до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – до четири радна дана.

- 4) Посебно отежаних услова рада до седам радних дана и то:
  - за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) – седам радних дана;
  - на пословима на којима је уведено скраћено радно време – два радна дана.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

##### Члан 44.

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

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

##### Члан 45.

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

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

##### б) Одсуство са рада – илаћено одсуство

##### Члан 46.

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

- ступања у брак, пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брчни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;
- полагања стручног испита, један–шест радних дана;
- елементарних непогода, три–пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три–седам радних дана;
- добровољног давања крви три радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

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

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



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

#### Члан 47.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају:

- полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља,
- израде докторске дисертације;
- учешћа у студијским или експертским групама;
- и другим облицима стручног усавршавања, и то за:

1) полагање испита на високошколској установи – два радна дана по испиту;

2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – два дана по испиту;

3) полагање правосудног испита – петнаест радних дана;

4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – четири радна дана по испиту осим у случају када се полаже само један испит када запослени има право на десет радних дана;

5) одбрану мастер рада – десет радних дана;

6) одбрану докторске дисертације – петнаест радних дана;

7) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

#### Члан 48.

Послодавац може да запосленом обезбеди образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова за које је задовољавао радни однос.

Видови стручног оспособљавања и усавршавања, који се реализују на терет послодавца, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања, могу бити:

- стицање искустава у земљи и иностранству;
- семинари и саветовања;
- стручна путовања у земљи и иностранству;
- стицање и усавршавање знања страних језика;
- обуке и курсеви;
- ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме;
- специјализација;
- преквалификација и доквалификација.

Послодавац годишњим програмом пословања утврђује средства за стручно оспособљавање и усавршавања запослених, о чему обавештава синдикат.

#### Члан 49.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању до 30 радних дана у току календарске године у случају упућивања на рехабилитацију по писаној препоруци здравствене установе.

#### в) Нејплаћено одсуство

#### Члан 50.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;

– смрти сродника, који нису наведени у члану 45. – два радна дана.

#### Члан 51.

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

- 1) неговања тешко болесног члана уже породице,
- 2) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања које није предвиђено програмом послодавца;
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација;
- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања стамбеног питања,
- 5) у другим оправданим случајевима по оцени директора предузећа.

Неплаћено одсуство се може одобрити само ако се тиме не омета процес рада код послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати од тридесет радних дана најдуже до шест месеци у току календарске године, а у случају из тачке 1. става 1. овог члана, најдуже годину дана.

Чланом уже породице из става 1. тачке 1. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи брачног друга, усвојилац усвојеник и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца, решењем или лице које он овласти на основу документованог захтева уз претходну сагласност непосредног руководиоца.

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

## IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Разлози за престанак радног односа

#### Члан 52.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) смрћу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 53.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога

мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

## 2. Споразумни престанак радног односа

### Члан 54.

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

## 3. Отказ од стране запосленог

### Члан 55.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

## 4. Отказ од стране послодавца

### 1) Разлози за ошказ

### Члан 56.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства које му је одобрено у складу са законом односно овим уговором.

### Члан 57.

Ако запослени у периоду од три месеца узастопно не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору предузећа, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог. Захтев мора да садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

Комисија из става 2. овог члана састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 2. овог члана, образује се за сваки случај посебно.

Чланови комисије из става 2. овог члана споразумно одређују председавајућег.

Комисија из става 2. овог члана, дужна је да отпочне рад у току од три дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

Комисија из става 2. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

– увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);

– непосредним увидом у рад запосленог;

– писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;

– узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог,

– тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писано или практично).

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

### Члан 58.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

### Члан 59.

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

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. тачка 1. овог члана.

## Члан 60.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

*2) Мере за невоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза*

## Члан 61.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 57. и 58. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

*3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере*

## Члан 62.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 57. и 58. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185. овог закона о раду.

## Члан 63.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3) одслужење или дослужење војног рока;

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

## 5. Поступак у случају отказа

## 1) Рок застојарелости

## Члан 64.

Отказ уговора о раду из члана 55. тачка 1. и чл. 57 и 58. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 55. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

## 2) Достављање акција о отказу уговора о раду

## Члан 65.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

## 3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

## Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## 6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

## Члан 67.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

## Члан 68.

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

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

**7. Отказни рок и новчана накнада**

## Члан 69.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 55. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

## Члан 70.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

**8. Правне последице незаконитог престанка радног односа**

## Члан 71.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих окол-

ности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

**V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

## Члан 72.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

## Члан 73.

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

Програм решавања вишка запослених из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор.

## Члан 74.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

**VI НАКНАДА ШТЕТЕ**

## Члан 75.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста накнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа својим решењем.

Решењем из става 2. овог члана ће се утврдити рок у ком ће комисија завршити рад и своје мишљење доставити директору предузећа.

Директор предузећа својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

## VII ЗАШТИТА НА РАДУ

### Члан 76.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Потписници овог колективног уговора су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

### Члан 77.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког предузећа.

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

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

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

### Члан 78.

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

### Члан 79.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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

### Члан 80.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0.3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0.07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0.04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

### Члан 81.

Запосленом припадају средства и опрема личне заштите у складу са Актом о процени ризика и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

### Члан 82.

Под пословима са ризиком подразумевају се штетне околности и утицај, као и други ризици којима је запослени изложен у току рада а који се, и поред примене одговарајућих мера безбедности и здравља на раду, не могу у потпуности отклонити с обзиром на природу послова и организацију рада, и то: рад на висини, рад под напоном, рад у близини напона, бука, вибрација, рад са токсичним и нагрзајућим материјалима и слично а који су као такви одређени Актом о процени ризика.

## VIII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

### Члан 83.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених у складу са Законом и Статутом послодавца.

Представници запослених чине 1/3 чланова надзорног одбора и именују се на основу предлога синдиката.

Поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом послодавца.

## Члан 84.

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

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

## IX НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

## Члан 85.

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

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

## Члан 86.

Уколико настане спор због отказа уговора о раду, радног времена, остваривања права на годишњи одмор, исплате зараде (плате, накнаде зараде) и минималне зараде, исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регресе за коришћење годишњих одмора, и других накнада трошкова у складу са законом, исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом, дискриминације и злостављања на раду сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана стране у спору (запослени и послодавац) могу настали спор решавати пред арбитражом у којем случају ће се примењивати одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

## X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 87.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко архиве.

## Члан 88.

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

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

## Члан 89.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

– изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступчним запосленима и за то одређена;

– да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

## Члан 90.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

## Члан 91.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

## Члан 92.

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

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

## XI ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 93.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

## Члан 94.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештава се, послодавац и сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да делатност послодавца пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

## Члан 95.

Уколико се због необезбеђења права, из Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

## XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 96.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката који чине саставни део овог уговора.

## Члан 97.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формира градоначелник на предлог потписника.

## Члан 98.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 94. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

## Члан 99.

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

## Члан 100.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

## Члан 101.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд број 379 од 28. јануара 2015. године одн. Г Бр. 352-591 од 29. јануара 2015. године.

## Члан 102.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

<b>Синдикат Јавно осветљење Београд</b> Број 4/18 Београд, 4. октобра 2018. године Председник <b>Срђан Ђаћић, ср.</b>	<b>Независни синдикат у ЈКП „Јавно осветљење” Београд</b> Број 5/18 Београд, 4. октобра 2018. године Председник <b>Бранимир Поповић, ср.</b>
---	--

<b>ЈКП „Јавно осветљење” Београд</b> Број 5884/18 Београд, 4. октобра 2018. године Директор <b>Александар Цинцар Попоски, ср.</b>	<b>Град Београд</b> Г број 4011-7036 Београд, 10. октобра 2018. године Градоначелник <b>Зоран Радојичић, ср.</b>
---	--

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 113/17) и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду закључен 17. јануара 2018. године („Службени лист Града Београда”, број 78/18), Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис” Београд, директор ЈКП „Паркинг сервис” Београд и градоначелник града Београда у име Града Београда, као оснивача, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

## КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС” БЕОГРАД

## I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

## 1. Предмет колективног уговора

## Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и колективним уговорима, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Паркинг сервис”, Београд (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

## Члан 2.

Оснивач је Град Београд.  
Запослени је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”, Београд.

Репрезентативни синдикати су Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис” и Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис”, Београд.

#### Члан 3.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац, а уколико средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач.

#### Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

Права обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са законом.

Уговор о правима и обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор.

### 2. Однос закона, овог колективног уговора, другог општег акта послодавца и уговора о раду

#### Члан 5.

Овај уговор, други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима.

Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није другачије одређено.

#### Члан 6.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, сматрају се ништавим.

У случају из става 1. овог члана, примењује се закон, овај уговор и други општи акти послодавца.

### 3. Основна права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

#### Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

#### Члан 8.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

#### Члан 9.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима и закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

#### Члан 10.

Запослени је дужан:

– да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

– да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;

– да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду;

– да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

#### Члан 11.

Послодавац је дужан да:

– запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;

– запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

– запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;

– запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

– затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

### 4.Забрана дискриминације

#### Члан 12.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација из претходног става овог члана забрањена је у односу на:

– услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;



- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

#### Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

#### Члан 14.

Дискриминацијом се не сматра прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 12. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

#### Члан 15.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 12. и 13. овог уговора, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

## II РАДНИ ОДНОСИ

### 1. Заснивање радног односа

#### *Услови за заснивање радног односа*

#### Члан 16.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови предузећа, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси директор.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним табалама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

#### Члан 17.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима из члана 11, став 1, алинеја 3. овог уговора.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

#### *Уговор о раду*

#### Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

#### Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

#### Члан 20.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које директор овласти.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

#### Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
  - 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
  - 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
  - 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
  - 5) место рада;
  - 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
  - 7) трајања уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
  - 8) дан почетка рада;
  - 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
  - 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
  - 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
  - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
  - 13) време трајања дневног и недељног радног времена.
- Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11. до 13. овог члана ако су они утврђени Законом о раду, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

#### Ступање на рад

#### Члан 22.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

#### Члан 23.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту или другој пословној просторији или на другом месту, у зависности од тога где запослени ради.

Послодавац је дужан да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са законом о раду поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

#### Пробни рад

#### Члан 24.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

#### Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

#### Члан 26.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац.

Запосленим који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о раду.

#### Радни однос на одређено време

#### Члан 27.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1) – 3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

#### Члан 28.

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

*Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком*

## Члан 29.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником из члана 16. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад: да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником послодавца.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

– услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима; рад под дејством штетних зрачења; рад на високој или ниској температури; и други услови рада који штетно утичу на здравље запосленог);

– специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду;

– специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

*Радни однос са непуним радним временом*

## Члан 30.

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

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са непуним радним временом.

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

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Обавеза послодавца је да писаним путем обавести синдикате као и све запослене у предузећу о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

## Члан 31.

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

*Приправници*

## Члан 32.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено правилником из члана 16. овог уговора.

Приправнички стаж најдуже траје годину дана, ако законом није другачије одређено и то:

- за високу стручну спрему – једна година;
- за вишу стручну спрему – девет месеци;
- за средњу стручну спрему – шест месеци.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

## Члан 33.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности која произилазе из радног односа.

Уговором о раду утврђује се посебно дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

## Члан 34.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос код послодавца, у складу са законом и овим уговором.

**2. Радно време***Пуно радно време*

## Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом и овим уговором није другачије одређено.

Радно време може износити и краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

*Непуно радно време*

## Члан 36.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 30. овог уговора.

*Скраћено радно време*

## Члан 37.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Правилником из члана 16. овог уговора, утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

#### *Прековремени рад*

##### Члан 38.

На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

#### *Распоред радног времена*

##### Члан 39.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Уколико се код послодавца обавља рад у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

##### Члан 40.

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

Послодавац, изузетно, може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Уколико је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, тако да запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

#### *Прерасподела радног времена*

##### Члан 41.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не мора бити везана за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

##### Члан 42.

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

Прерасподела радног времена из члана 41. овог уговора, не сматра се прековременим радом.

##### Члан 43.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 37. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

##### Члан 44.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

##### Члан 45.

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

#### *Посебни услови рада*

##### Члан 46.

Посебним условима рада сматрају се рад на отвореном, рад у сменама и ноћни рад и представљају основ за увећање зараде.

Радом на отвореном простору сматра се рад који запослени обавља сваког радног дана на отвореном простору у трајању дужем од половине радног времена.

Рад у сменама представља организацију рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који у току три месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

##### Члан 47.

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

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

### 3. Одмори и одсуства

#### *Одмор у току дневног рада*

##### Члан 48.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Време из ст. 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

##### Члан 49.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

#### *Дневни одмор*

##### Члан 50.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

Запослени који ради у смислу члана 41. овог колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

#### *Недељни одмор*

##### Члан 51.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 50. овог уговора, ако законом није другачије одређено.

Изузетно од претходног става запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Уколико је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

#### *Годишњи одмор*

##### Члан 52.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

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

##### Члан 53.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеним овим уговором, а најмање 20 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу радног искуства, сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту, инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и посебних отежаних услова рада.

#### *Дужина годишње одмора*

##### Члан 54.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1. По основу радног искуства и то:
  - један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.
2. По основу сложености посла и то:
  - два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме;
  - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме;
  - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме.
- три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима.
3. По основу услова рада и то:
  - четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад, рад на пословима са повећаним ризиком).
4. По основу здравственог стања и то:
  - четири радна дана запосленом – лицу са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психо-физичком развоју.

5. По основу посебних отежаних услова рада и то:
  - три радна дана за радна места посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама из тач. 1, 2, 3. и 5. увећава за пет радних дана.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године, по свим основама.

##### Члан 55.

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

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

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

#### *Сразмерни део годишње одмора*

##### Члан 56.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 53. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец

дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

#### *Коришћење годишњег одмора у деловима*

##### Члан 57.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.

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

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

Запослени који није у целости или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

##### Члан 58.

У зависности од потребе посла, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и доставља запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, према условима које запослени испуњава на дан доношења решења.

Уколико се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

##### Члан 59.

Послодавац је дужан да у случају престанка радног односа, запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новачну накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

#### *Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)*

##### Члан 60.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

- склапања брака пет радних дана,
- рођења детета – порођаја супруге или усвајања детета седам радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) седам радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог пет радних дана,

– смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана,

– теже болести члана уже породице седам радних дана,  
– заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом три до пет радних дана,

– селидбе сопственог домаћинства четири радна дана,  
– полагање стручног или другог испита, учешћа на семинарима, саветовањима, обуци свих врста један–шест радних дана,

– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до седам радних дана,  
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима три–седам радних дана.

– добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви три радна дана.

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних, верских празника у складу са Законом.

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

Уз захтев се подноси одговарајућа документација (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима иста може бити достављена у року до пет дана од завршетка плаћеног одсуства.

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

##### Члан 61.

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

#### *Неплаћено одсуство*

##### Члан 62.

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

- учешће на спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – до пет радних дана,
- нега члана уже породице пет радних дана,
- нега члана шире породице три радна дана,
- смрт сродника који нису наведени у члану 60. – два радна дана, као и у другим случајевима, по одлуци директора.

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

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада, осим ако за одређена права и обавезе није другачије предвиђено.

*Мировање радној односа*

## Члан 63.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане потреба за његовим радом код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва.

*Стручно усавршавање и стипендирање*

## Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада у складу са законом и општим актом послодавца.

Послодавац може запосленом који се самоиницијативно образује, стручно оспособљава и усавршава одобрити средстава за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање под условима и на начин предвиђен општим актом послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да надокнади послодавцу трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Послодавац може да стипендира школовање:

- деце преминулог запосленог;
- деце запосленог самохраног родитеља чији је други родитељ преминуо и
- деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обављао.

Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за доделу стипендија.

Начин и услови стипендирања утврђују се уговором између директора послодавца и корисника стипендије.

## 4. Заштита запослених

*Заштита на раду*

## Члан 65.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду, Законом о здрављу и безбедности на раду, Законом о спречавању злостављања на раду и овим уговором у организовању и спровођењу заштите на раду.

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

## Члан 66.

Послодавац је обавезан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да општим актом утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезу информисања синдиката.

На пословима утврђеним општим актом из става 2. овог члана, могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

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

## Члан 67.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, своје и знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

## Члан 68.

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

## Члан 69.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да месечно на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан да месечно уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, од укупне масе средстава исплаћених за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

*Заштитна омладине*

## Члан 70.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;
- који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из претходног става, тачка 1) и 2) само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

*Заштитна мајтеринства*

## Члан 71.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање тешких или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама.

Обавеза послодавца је да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писане сагласности.

*Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге деце*

## Члан 72.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана може користити отац детета.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

## Члан 73.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 72. став 2. овог уговора.

Право из става 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 72. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

## Члан 74.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 72. став 3. овог уговора.

*Одсуство ради посебне неге деце или друге особе*

## Члан 75.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са законом.

## Члан 76.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са



рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

#### Члан 77.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дејом парализом, неком врстом пlegtије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 78.

Права из члана 75. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### Члан 79.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом и овим уговором или Уговором о раду није друкчије одређено.

*Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама*

#### Члан 80.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

#### Члан 81.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог уговора.

Уколико послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао у смислу члана 80. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

*Обавештење о привременој спречености за рад*

#### Члан 82.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана, од дана наступања привремене спречености за рад у смислу

прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

*Поседна заштита од отказа уговора о раду*

#### Члан 83.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено времену продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

### 5. Зарада, накнада зарада и друга примања

#### *Зарада*

#### Члан 84.

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

Под зарадом из става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зарада.

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

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чине:

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

Под зарадом, у смислу става 4. овог члана, сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14. члана 42. став 3 тачка 4) и 5), члана 118. тачка 1)-4), члана 119, члана 120. тачка 1. и члана 158. Закона о раду.

#### Члан 85.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла, и
- месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом.

#### Члан 86.

Маса зарада за редован рад запослених у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Месечна бруто масу зарада из става 1. овог члана, утврђује се годишњим Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

#### Члан 87.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 86. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним Законом о раду и овим уговором.

#### Члан 88.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова послодавца.

Вредност посла, из става 1. овог члана, утврђује се посебним актом који споразумно закључују послодавац и репрезентативни синдикати, којим се разрађују послови по групама и подгрупама послова.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону од 1:5, између најнижег и највишег коефицијента.

#### Члан 89.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Нормативи за остварене резултате рада за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити, утврђују се одлуком директора на основу обима извршеног посла, полазећи од усвојеног годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Оцену радног доприноса, када се радни учинак не може мерити, даје директор на предлог непосредног руководиоца, у складу са критеријумима који се утврђују споразумом директора послодавца и Синдиката.

#### Члан 90.

Код послова код којих се радни учинак може мерити из члана 89. став 2. овог уговора, зарада запосленог се може умањити најмање 5% а највише 20%, односно увећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Код послова код којих се радни учинак не може мерити из члана 89. став 3. овог уговора, зарада запосленог може се умањити најмање 5% а највише до 20%, односно повећати до 20%.

Увећање зарада запосленима може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

#### Члан 91.

Основи за утврђивање резултата рада из члана 89. став 1. овог уговора, могу се примењивати и кумулативно на месечном нивоу, што значи да се увећање, односно умањење зараде

запосленог на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање зараде запосленог не може бити веће од 20%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

#### Члан 92.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно дорпинели пословном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавци и репрезентативни синдикати потписници Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда су дужни да формирају комисије код сваког послодавца појединачно, које ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код сваког послодавца појединачно у току календарске године.

Послодавци су дужни да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда формирају комисију.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

#### Члан 93.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене код послодавца у следећим роковима:

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

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате аконтације и коначног обрачуна зараде, достави писани обрачун, чији пријем запослени својеручно потписује.

#### *Увећана зарада*

#### Члан 94.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад;
- рад на дан празника који је нерадни дан;
- ноћни рад;
- рад недељом;
- рад у смени;
- рад у шихти (двострано радно време) и
- рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од + 40 степени Целзијусових по званичним подацима Хидрометролошког завода;
- додатак на зараду по основу времена проведеног у радном односу (минули рад).

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад, 2. рад на дан празника и 3. рад недељом.

#### Члан 95.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена 30% од основице;

– за рад на дан празника који је нерадни дан у висини од 125% од основице;

– за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, у висини од 35%;

– за рад недељом 10% од основице;

– за рад у смени 2%, уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде;

– за рад у шихти 10% од основице;

– рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од + 40 степени Целзијусових 100%, а по званичним подацима Хидрометролошког завода.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа увећања.

При утврђивању распореда рада радника за прековремени рад, рад на дан празника који је нерадни дан, ноћни рад, рад у смени, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

#### Члан 96.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

#### Накнада зараде

#### Члан 97.

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

– прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;

– необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица;

– коришћења годишњег одмора или плаћеног одсуства;

– празника за који је законом прописано да се не ради;

– привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

– давања крви, ткива и другог дела тела;

– одазивања позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

– учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и савеза синдиката у својству члана.

#### Члан 98.

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

за додатак на зараду, по основу времена проведеног у радном односу.

#### Накнада њрошкова

#### Члан 99.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова и то:

– трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз као једино средство превоза. Уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др.);

Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина;

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, а према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава се посебном одлуком директора.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500,00 динара по радном дану.

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

#### Члан 100.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежност за статистику за децембар месец претходне године.

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.

#### Дружа њримања

#### Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом исплати друга примања која не улазе у зараду и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по

сили закона због губитка радне способности, у висини износа три просечне зараде у граду Београду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– помоћ запосленом за рођење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;

– накнаду трошкова погребних услуга у висини просечних трошкова које утврђује ЈКП „Погребне услуге” у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља, уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре, право на накнаду припада само једном од запослених;

– накнаду трошкова погребних услуга у висини стварних трошкова у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси директор.

#### Члан 102.

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

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена код послодавца, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Послодавац може уз сагласност оснивача запосленим женама да обезбеди поклон поводом 8. марта – Дана жена, при чему овакво давање из средстава послодавца, сходно Закону о раду има карактер зараде.

#### Члан 103.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих 10 година рада, а после тога сваке пете године и то:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 3 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 3 просечне зараде у предузећу и
- за 45 година – 3 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Критеријуми и мерила за исплату награде за јубиларну годину рада запосленог код послодавца утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

#### *Солидарна помоћ*

#### Члан 104.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ у случају:

– теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности запосленог;

– ублажавање последица елементарних непогода и других непогода;

– пружања помоћи породици умрлог запосленог;

– набавка медицинско техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

– послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства;

– висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

– послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Критеријуми за обезбеђивање права и исплату солидарне помоћи запосленима, утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

#### *Зарада из добити*

#### Члан 105.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити уз услов да се не прелази годишње планирана маса зарада, у складу са законом у висини коју утврђује Надзорни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор, на предлог директора.

#### Члан 106.

Право на зараду из добити из члана 105. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад;

- на породичном одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду;

- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити;

- коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

## 6. Престанак радног односа

#### *Општије одредбе о њресјанку радној односа*

#### Члан 107.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;

- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;

- споразумом између запосленог и послодавца;

- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;

- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

- смрћу запосленог;

- у другим случајевима утврђеним законом.

## Члан 108.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

– ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

– ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

– ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

– ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

– у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

*Споразумни престајанак радног односа*

## Члан 109.

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

*Ошказ од сйране зайосленои*

## Члан 110.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

*Ошказ од сйране йослодавца*

## Члан 111.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду и овог уговора.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом и овим уговором;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због одласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана и да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5 Закона о раду.

## Члан 112.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 111. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

## Члан 113.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 111. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из претходног става послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

## Члан 114.

Послодавац може запосленом из члана 111. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 112. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

## Члан 115.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 113. овог уговора.

Обавеза послодавца је да размотри приложено мишљење синдиката.

## Члан 116.

Уколико откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 111. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из претходног става овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

## Члан 117.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 111. овог уговора, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених у складу са законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором.

*Послужба у случају ојказа*

## Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 111. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 111. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело утврђено законом.

## Члан 119.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу претходног става овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са чланом 194. Закона о раду.

## Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## Члан 121.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката чији је запослени члан, а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме, као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са чланом 111. став 1. тачка 1. овог уговора и чланом 179. став 1. тачка 1) Закона о раду.

## Члан 122.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 111. став 1. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

- 1) осам дана ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) 15 дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) 30 дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

## Члан 123.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и

престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или у посебној потврди.

#### *Вишак запослених*

#### Члан 124.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

#### Члан 125.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

#### Члан 126.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 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;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

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

Програм у име и за рачун послодавца доноси Надзорни одбор послодавца.

#### Члан 127.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

#### Члан 128.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### Члан 129.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 111. став 5. тачка 1) овог уговора, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку на-

вршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

#### Члан 130.

Зарадом у смислу претходног члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 131.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 129. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

#### Члан 132.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења или економских тешкоћа.

### III ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 133.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

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

#### Члан 134.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговором забрану конкуренције у смислу члана 133. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

### IV НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 135.

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

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

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

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

#### Члан 136.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања директора и обухвата: именоване комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку директора са образложењем.

#### Члан 137.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

#### Члан 138.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

#### Члан 139.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади, и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

#### Члан 140.

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 141.

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

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

### V УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 142.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 113. став 1. овог уговора.

#### Члан 143.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### Члан 144.

Удаљење запосленог са рада из члана 142. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из члана 111. ст. 2. и 3. овог уговора.

#### Члан 145.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 142. и 143. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 143. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### Члан 146.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 142. и 143. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 145. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

– ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

– ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 111. ст. 2. и 3. овог уговора.

### VI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 147.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 150. овог уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 151. овог уговора;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 126. став 1. алинеја 5. овог уговора;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;

6) у другим случајевима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Одговарајући посао у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.



## Члан 148.

Послодавац је дужан да уз анекс уговора о раду запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Уколико запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 111. став 5. тачка 2) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.

Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

## Члан 149.

Уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 148. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

У случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог, одредбе из члана 148. овог уговора се не примењују. Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 148. овог уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

## Члан 150.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

## Члан 151.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 150. став 1. тачка 2) овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

## VII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

*Општије одредбе*

## Члан 152.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

*Заштитна јојединичних њрава*

## Члан 153.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

## Члан 154.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

## VIII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 155.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и колективним уговором.

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

## Члан 156.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

## Члан 157.

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

## IX – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 158.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

## Члан 159.

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

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални, социјални положај запослених и услове рада;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

## Члан 160.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције;

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљење и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;

– да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

## Члан 161.

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

## Члан 162.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника

запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

## Члан 163.

Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

## X МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

*Спорови у закључивању и у њимени овој колективној уговора (колективни радни спор)*

## Члан 164.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

*Спорови у њимени овој колективној уговора (индивидуални радни спор)*

## Члан 165.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова.

*Рокови застојарелости и њимираживања из радној односа*

## Члан 166.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

## XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

## 1. Рад ван радног односа

*Привремени и њовремени њослови*

## Члан 167.

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;

3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

#### *Уговор о делу*

##### Члан 168.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

#### *Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању*

##### Члан 169.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописима.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

#### *Дојунски рад*

##### Члан 170.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## ХИИ УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

##### Члан 171.

Представника запослених именује и разрешава у Надзорном одбору Оснивач на предлог запослених.

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

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

##### Члан 172.

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

##### Члан 173.

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

## ХИИ – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

##### Члан 174.

Учесници овог колективног уговора, репрезентативни синдикати код послодавца и директор, дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора из става 1. овог члана не постигне сагласност у закључивању колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорног питања.

Састав, начин рада и дејство одлуке о арбитражи споразумно утврђују учесници у закључивању овог колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

#### *Посљуйак за измену и дојуну колективног уговора*

##### Члан 175.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника Уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

#### *Важење и ојказ Колективног уговора*

##### Члан 176.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писани отказ другом учеснику овог уговора.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није другачије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

#### Члан 177.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

### XIV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 178.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Паркинг сервис” Београд бр. 866 од 28. јануара 2015. године, објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 5/15 од 29. јануара 2015. године (ступио на снагу 28. јануара 2015, а примењује се од 6. фебруара 2015.).

#### Члан 179.

Овај уговор ступа на снагу даном закључења, а примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

<p><b>Савез самосталних синдиката Србије</b> <b>Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”</b> Број 30 Београд, 4. октобра 2018. године Председник <b>Милош Ивковић, ср.</b></p>	<p><b>Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис” Београд</b> Број 62 Београд, 4. октобра 2018. године Председник <b>Миљан Маринковић, ср.</b></p>
<p><b>Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис”</b> Број 11768 Београд, 4. октобра 2018. године Директор <b>Андрија Чупковић, ср.</b></p>	<p><b>Град Београд</b> Г број 4011-7039 Београд, 10. октобра 2018. године Градonaчелник <b>Зоран Радојичић, ср.</b></p>

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), и чл. 5, 62. и 72. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, градоначелник града Београда, у име Града Београда као оснивача, директор ЈКП „Погребне услуге” Београд, ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге”, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат „Београдска гробља” и Асоцијација „СФРЈ”, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋЕ „ПОГРЕБНЕ УСЛУГЕ” БЕОГРАД

#### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и По-

себним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, зараде, накнаде зарада и друга примања, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, престанак потребе за радом запослених, престанак радног односа, начин решавања спорова, учешће запослених у управљању, услови рада синдиката и организација процеса штрајка, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

##### Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, је Град Београд.  
Запосленим, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.  
Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Погребне услуге” Београд (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор.  
Репрезентативни синдикати су: ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге”, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат „Београдска гробља” и Асоцијација „СФРЈ”.

##### Члан 3.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.  
Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунатих на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зарада утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

##### Члан 4.

Послодавац и запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.  
Овај уговор примењује се на све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора предузећа уређују се посебним уговором у складу са законом.

##### Члан 5.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или запослени кога он овласти.

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

##### Члан 6.

Овим Уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова и обавеза утврђених законом и Посебним колективним уговором.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, овим уговором и општим актом послодавца, сматрају се ништавим.

Одредбе закона о раду, Посебног колективног уговора и других важећих прописа непосредно се примењују у случају из става 1. овог члана и у случајевима који нису регулисани овим уговором.

Поред права утврђених важећим прописима, запослени има права и на друге облике заштите у складу са овим уговором.

## II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зараде

#### Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује Законом, Поседним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

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

#### Члан 8.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене код послодавца за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са Законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 9.

Маса зарада за редован рад запослених код послодавца, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. овог члана, послодавац утврђује Годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

#### Члан 10.

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

#### Члан 11.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

#### Члан 12.

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

- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;

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

#### Члан 13.

Основна зарада запослених може се умањити или увећати најмање 5% а највише до 20%.

Умањење или увећање зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, су дужни да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата појединачно у току календарске године.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора да формира комисију.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

#### Члан 14.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 11. овог уговора.

#### Члан 15.

Послодавац и репрезентативни синдикати овим уговором утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

#### Члан 16.

Послодавац се обавезује да заједно са оснивачем, обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу у следећим роковима:

- аконтација за текући месец 1. радног дана у наредном месецу.
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Уколико предвиђени дан за исплату аконтације и коначни обрачун зараде пада на дан државног празника или је нерадни дан (субота, недеља) исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

## 2. Увећана зарада

#### Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у шихти (двострано радно време);
- 4) додаток на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1,5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад, 2. рад на дан празника и 3. рад недељом.

#### Члан 18.

Запослени има право на увећану зараду из члана 17. овог уговора, и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице;
- за рад у шихти – 10% од основице; (двостранни дневни рад);
- за рад недељом – 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 26% од основице.
- на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40, – 100%. а по званичним подацима Републичког Хидро-метеоролошког завода.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 19.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

#### Члан 20.

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеди;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

– учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 65. овог уговора.

#### Члан 21.

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

#### Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и уговором о раду и то:

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;

– уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.);

– послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, односно до које удаљености и на који начин се обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС);

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

#### Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

#### Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим уговором:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна.

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

#### Члан 25.

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

#### Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

- 10 година – 0,75% просечне зараде у предузећу;
- 15 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- 25 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 2,5 просечне зараде у предузећу;
- 35 година – 2,8 просечне зараде у предузећу;
- 40 година – 3 просечне зараде у предузећу;
- 45 година – 3 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

#### Члан 27.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

– теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

– наступања теже инвалидности;

– ублажавања последица елементарних и других непогода;

– Набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

– послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства;

– Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса;

– послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

#### Члан 28.

Обезбеђење права и начин исплате примања из чл. 24, 25, 26. и 27. овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

### III РАДНИ ОДНОСИ

#### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 29.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

#### Члан 30.

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

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

#### Члан 31.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

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

#### Члан 32.

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

#### 2. Радно време

#### Члан 33.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које директор овласти. Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време, на почетку, односно завршетку радног времена.

#### Члан 34.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

#### Члан 35.

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

#### Члан 36.

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

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

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

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

#### Члан 37.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

#### Члан 38.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прераспodelи радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прераспodelе.

Прераспodelа радног времена не везује се за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

## 2. Одмори и одсуства

### Члан 39.

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

#### А) Годишњи одмор

### Члан 40.

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

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

### Члан 41.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства – за сваку пуну годину радног стажа;
  - до пет година радног стажа три радна дана;
  - од пет до 10 година радног стажа четири радна дана;
  - од 10 до 20 година радног стажа пет радних дана;
  - од 20 до 30 година радног стажа шест радних дана;
  - преко 30 година радног стажа седам радних дана.
- 2) Сложености послова – доприноса запосленог на радном месту и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године два радна дана;

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) три радна дана;

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије четири радна дана;

– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима пет радних дана;

3) По основу услова рада, рад у отежаним условима и то:
 

- радник у транспорту и доради погребне опреме пет радних дана;

– радник у Крематоријуму пет радних дана;

– возач и возач у Капели пет радних дана;

– самостални референт и референт Сервисне службе пет радних дана;

– капелција пет радних дана;

– физички радник на монтажи споменика, каменорезац-монтер, бетонирац-зидар, армирач, тесар и физички раднику групи за монтажу пет радних дана;



4) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју четири радна дана;

5) За радна места са посебним условима рада и посебним специфичностима запосленом се увећава дужина годишњег одмора и то:

- предраднику спремача умрлих и спремачу умрлих за седам радних дана;
- гробару за седам радних дана.

#### Члан 42.

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

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

#### Члан 43.

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

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

### Б) Одсуство са рада

#### Члан 44.

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

- ступања у брак, пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета, седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог), седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог, пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим, два радна дана;
- теже болести члана уже породице, седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана;
- полагања стручног испита, један–шест радних дана;
- елементарних непогода, три–пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, три–седам радних дана;
- добровољног давања крви три радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

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

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

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

#### Члан 45.

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

#### Члан 46.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 44. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

#### Члан 47.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

#### Члан 48.

Директор послодавца се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

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

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

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

## Члан 49.

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

## Члан 50.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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

## Члан 51.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0.3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0.07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0.04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

## IV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

## Члан 52.

Представнике запослених у Надзорном одбору предузећа именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање представника запослених у Надзорном одбору предузећа, води и за њега одговара репрезентативни синдикат у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

## Члан 53.

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

## Члан 54.

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

## Члан 55.

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

## Члан 56.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, послодавац је у обавези да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

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

## V ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 57.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

## VI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

## Члан 58.

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

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

## VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 59.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење ак-

тивности усмерених ка побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

#### Члан 60.

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

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

#### Члан 61.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;

– да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције. Зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца биће вреднована најповољнијом зарадом председника репрезентативног синдиката, потписника овог уговора;

– изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима.

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;

– да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

#### Члан 62.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

#### Члан 63.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запосле-

них за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са Законом, овим уговором и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику. Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

#### Члан 64.

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

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

### VIII ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

#### Члан 65.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

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

#### Члан 66.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред послодавца, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

#### Члан 67.

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

### IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 68.

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

#### Члан 69.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора, надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора.

Комисију сачињавају по један представник потписника овог уговора. Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од тридесет дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању овог уговора.

#### Члан 70.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

## Члан 71.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 70. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

## Члан 72.

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

## Члан 73.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора, односно одредбе закона.

## Члан 74.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Погребне услуге” („Службени лист Града Београда”, број 4/29. јануар 2015.).

## Члан 75.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

**ЈКП „Погребне услуге”**  
Број 13526  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Директор  
**мр Драган Балтовски, ср.**

**Град Београд**  
Г број 4011-7037  
Београд, 10. октобра 2018.  
године  
Градоначелник  
**Проф. др Зоран Радојичић, ср.**

**ССС– Савез самосталних  
синдиката Београда**  
**Синдикална организација**  
**ЈКП „Погребне услуге”**  
Број 13526/1  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Бранислав Јовановић, ср.**

**Синдикат**  
**ЈКП „Погребне услуге”**  
**Независност**  
**Београд**  
Број 13526/4  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Микош Милисављевић, ср.**

**Независни синдикат**  
**радника у**  
**ЈКП „Погребне услуге”**  
Број 13526/2  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Снежана Јурчић, ср.**

**Синдикат**  
**ЈКП „Погребне услуге”**  
**Београд**  
Број 13526/5  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Милан Велимировић, ср.**

**Синдикат**  
**„Београдска гробља”**  
Број 13526/3  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Стево Обрадовић, ср.**

**Асоцијација „СФРЈ”**  
Број 13526/6  
Београд, 3. октобра 2018.  
године  
Председник  
**Првослав Милетић, ср.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС и 113/17), члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 78//18) и Анекса I Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 78/18), оснивач, репрезентативни синдикат основан код послодавца и послодавац, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР****ЗА ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПУТЕВИ БЕОГРАДА”****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

## Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се у складу са Законом о раду (у даљем тексту законом), Законом о јавним предузећима и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда (у даљем тексту Посебан колективни уговор): права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из радног односа, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодавца, поступак измена и допуна уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, репрезентативног синдиката код послодавца у име свих запослених код послодавца и послодавца.

## Члан 2.

Оснивач је Град Београд (у даљем тексту: оснивач).  
Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем без обзира да ли је радни однос заснован на одређено или неодређено време (у даљем тексту: запослени).

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове прописане законом и у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца (у даљем тексту: синдикат).

Послодавац је Јавно предузеће за управљање јавним путевима града Београда „Путеви Београда” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор предузећа (у даљем тексту: директор).

## Члан 3.

Оснивач обезбеђује предузећу материјалне, финансијске, техничке и друге услове за несметано обављање делатности од општег интереса за Град Београд, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности од општег интереса за Град Београд.

Послодавац организује и прати извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада, обрачунату на основу китеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са посебним колективним уговором.

## Члан 4.

Овај уговор је обавезан за оснивача, све запослене у предузећу и послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором у складу са законом.

Уговор о правима о обавезама директора у име послодавца закључује Надзорни одбор.

Одредбе овог уговора примењују се као основ за доношење општих аката послодавца и за закључење појединачних уговора о раду између послодавца и запослених.

Општим актима послодавца и појединачним уговорима о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законима, Посебним колективним уговором и овим уговором.

## Члан 5.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са овим уговором.

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

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

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

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

## II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

## 1. Зараде

## Члан 6.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварује 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.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

## Члан 7.

Зарада запосленог састоји се из:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
3. других примања по основу радног односа у складу са овим уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде, као и сва примања из радног односа, осим примања која запослени оствари по основу учешћа у добити послодавца, накнаде трошкова, отпремнине, солидарне помоћи и јубиларне награде.

## Члан 8.

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

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде.

## Члан 9.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 1) коефицијента посла,
- 2) вредности радног часа,
- 3) времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за најнижу групу послова не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

## Члан 10.

Месечну бруто масу зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања за сваку пословну годину, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеној маси зарада.

Маса зарада за запослене, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

## Члан 11.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца је 1:4.

## Члан 12.

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

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

## Члан 13.

Општим актом послодавца, основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

Умањење зарада врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

## Члан 14.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Укупан број запослених код послодавца, који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели послов-

ном успеху послодавца може бити максимално 1%, од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата рада у току календарске године.

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора да формирају комисију.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на крају календарске године.

## 2. Увећана зарада

### Члан 15.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) додатак на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе од 1.5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад, 2. рад на дан празника и 3. рад недељом.

### Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из члана 15. овог уговора и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;
2. за рад ноћу (између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице;
3. за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;
4. за рад недељом – 10 % од основице;
5. за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 30% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

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

### Члан 17.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

### Члан 18.

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са овим уговором и уговором о раду.

### Члан 19.

Зарада се исплаћује у следећим роковима:

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

### Члан 20.

Послодавац може запосленима, на крају пословне године, у складу са Програмом пословања за ту годину, а на основу остварених резултата рада исплатити додатну зараду, уз претходно прибављену сагласност оснивача.

## 3. Минимална зарада

### Члан 21.

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

Минимална зарада не може бити нижа од минималне зараде у складу са законом, увећане за 20% по основу специфичности посла и услова рада.

Послодавац може минималну зараду исплаћивати на основу одлуке Надзорног одбора уз мишљење синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са синдикатом, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 12. овог уговора, као и право на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зардом, у складу са законом.

## 4. Накнада зараде

### Члан 22.

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

1. на дан празника који је законом прописан као нерадан дан,
2. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
3. одазивања на позив војних и других органа,
4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника,
5. необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица, све док се те мере не обезбеде;
6. привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
7. давањем крви, ткива и другог дела тела;
8. присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана;

9. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

10. ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;

11. учешћа на разним такмичењима и радничко спортиским играма и изложби иновација и других видова стваралаштва;

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

#### Члан 23.

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

### 5. Накнада трошкова

#### Члан 24.

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

1) накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

2) уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и др.);

3) дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

4) дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звездице;

5) трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

6) трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,

7) Запослени остварује право за накнаду трошкова исхране у току рада за дане проведене на раду у износу од 500,00 динара по радном дану.

Под данима проведеним на раду не подразумевају се, у смислу овог члана, дани проведени на службеном путу.

Месечна накнада за исхрану у току рада се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец, на основу евиденције о присуству на раду запосленог за тај месец;

8) запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Право на пун износ регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

9) запосленом који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, као и запосленом који код послодавца искористи мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, утврђује се право на сразмерни износ регреса.

### 6. Друга примања

#### Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим уговором и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника а не више од износа две просечне бруто зараде по запосленом у граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

– члановима уже породице запосленог из става 1. алинеја 2. овог члана сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог. У случају смрти запосленог ако запослен

– и нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплаћује се лицу које је сносило трошкове сахране у складу са алинејом 2. став 1. овог члана.

#### Члан 26.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

1. запосленим женама – поводом 8. марта,

2. деци запослених до навршене 15 године живота поводом Божића и Нове године, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор послодавца, на предлог синдиката у оквиру финансијских и законских могућности.

#### Члан 27.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада код послодавца након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,75% просечне зараде код послодавца;
- за 15 година – 1 просечна зарада код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца;
- за 25 година – 2 просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца;
- за 35 година – 2,8 просечне зараде код послодавца;
- за 40 година – 3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3 просечне зараде код послодавца.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада код послодавца исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се стиче право на исплату јубиларне награде.

Право на јубиларну награду има запослени код послодавца и правних претходника послодавца.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме је стекао право на јубиларну награду.

### 7. Солидарна помоћ

#### Члан 28.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обежбеђена материјална средства;
- висина солидарне помоћи из претходне алинеје овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса и исплачује се до краја текуће године за текућу годину;
- послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са Правилником о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима у ЈП „Путеви Београда” а стипендирање редовног школовања деце и усвојеника запосленог из става 1. алинеја 9. овог члана се регулише Правилником о стипендирању.

### 8. Обрачун зараде и накнаде зараде

#### Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, који може бити и у електронској форми.

Обрачун зараде и накнада зараде коју је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

### 9. Евиденција зараде и накнаде зараде

#### Члан 30.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

## III РАДНИ ОДНОСИ

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 31.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и друге посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца ЈП „Путеви Београда” (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребна знања, радно искуство и други посебни услови потребни за заснивање радног односа и обављање послова као и број извршилаца.

Правилник доноси директор ЈП „Путеви Београда”.

#### Члан 32.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац по условима прописним у закону, а у складу са правилником.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор послодавца или лице које он овласти.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

#### Члан 33.

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

#### Члан 34.

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

#### Члан 35.

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим уговором или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца.



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

#### Члан 36.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

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

### 2. Заснивање радног односа са приправником

#### Члан 37.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним словима утврђен законом или правилником.

Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на пословима предвиђеним правилником.

#### Члан 38.

Уговором о раду са приправником може да се заснује радни однос на одређено време, под условима и на начин утврђен законом и овим уговором.

#### Члан 39.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност продужења, односно скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Приправнички стаж за запослене са средњом стручном спремом траје шест месеци, за запослене са вишом стручном спремом девет месеци, а за запослене са високом стручном спремом 12 месеци.

#### Члан 40.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 41.

Приправнички испит приправник полаже пред комисијом коју образује директор или лице које он овласти.

Комисија из претходног става има три члана, који морају да поседују исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже приправнички испит.

На основу резултата показаних на приправничком испиту комисија доноси оцену „положио” или „није положио”.

#### Члан 42.

Приправник је дужан да, најмање 30 дана пре истека приправничког стажа, поднесе послодавцу пријаву за полагање приправничког испита, на основу које послодавац утврђује датум полагања истог.

Уколико приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита или не приступи његовом полагању, сматра се да исти није положио.

Приправнику који није положио приправнички испит престаје радни однос код послодавца, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 43.

Послодавац може да одлучи да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

Приправник који је положио приправнички испит распоређује се на послове за које је током приправничког стажа, оспособљен за самосталан рад.

### 3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 44.

Послодавац је дужан да, у складу са својим Програмом пословања, запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

#### Члан 45.

Одлуку о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању доноси директор послодавца на предлог директора унутрашње организационе јединице у којој је запослени распоређен, а исплата трошкова врши се на основу приложене документације.

Послодавац је дужан да обезбеди стручно оспособљавање и усавршавање у следећим случајевима:

1. полагање стручног испита за службеника за јавне набавке и полагање других стручних испита;
2. компјутерска и други облици обуке за обављање послова због увођења техничких, технолошких и других иновација у процесу рада;
3. похађање курсева страних језика уколико је знање језика потребно за обављање послова због увођења техничких, технолошких и других иновација у процесу рада;
4. преквалификација и доквалификација због смањења броја запослених, технолошких и других промена.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове издавања и обнове лиценци; У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

### 5. Радно време

#### Члан 46.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, распоређено на пет радних дана по осам часова дневно.

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

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

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

Распоред радног времена утврђује директор ЈП „Путеви Београда”.

## 6. Прековремени рад

### Члан 47.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, и то у следећим случајевима:

1. ванредно повећање обима посла;
2. када је завршетак посла везан за рокове и када се не може завршити у току редовног радног времена;
3. када је нужно да се отклони квар на опреми и средствима за рад, инсталацијама и слично, који би могао да проузрокује прекид рада;
4. замена изненада одсутног запосленог;
5. ако се укаже потреба за настављањем процеса рада са циљем да се спречи материјална штета или опасност за безбедност и здравље људи;
6. у случају више силе и другим ванредним, хитним и непредвиђеним случајевима.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

### Члан 48.

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

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

## 7. Одмори и одсуства

### Члан 49.

Запослени има право на одмор у току рада: одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

#### *а) Одмор у току дневног рада*

### Члан 50.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида и не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора у току дневног рада, урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор или лице које он овласти.

#### *б) дневни одмор*

### Члан 51.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у складу са чл. 48. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

#### *в) недељни одмор*

### Члан 52.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора, ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

#### *г) годишњи одмор*

### Члан 53.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама.

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

### Члан 54.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до седам радних дана, и то:
  - од четири до седам година радног стажа – један дан;
  - од 8 до 11 година радног стажа – два дана;
  - од 12 до 15 година радног стажа – три дана;
  - од 16 до 19 година радног стажа – четири дана;
  - од 20 до 23 година радног стажа – пет дана;
  - од 24 до 27 година радног стажа – шест дана;
  - од 28 година радног стажа и више – седам дана.
- 2) Сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:
  - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – два радна дана;
  - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – три радна дана;

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије – четири радна дана;

– за послове са посебним овлашћењима и одговорности – пет радних дана.

3) Дужина годишњег одмора запосленог увећава се четири радна дана и то:

– запосленом инвалиду;  
– самохраном родитељу са дететом до седам година;  
– запосленој са дететом до седам година;  
– запосленој са двоје или више деце до 14 година живота;  
– запосленом родитељу који има дете са сметњама у психосоцијалном развоју;

– запосленом родитељу који има дете које болује од ретке болести (према списку ретких болести).

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за четири радна дана.

#### Члан 55.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана

#### Члан 56.

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

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

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

#### Члан 57.

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

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

#### δ) Одсуство са рада – *неплаћено одсуство*

#### Члан 58.

Директор предузећа је дужан да запосленом омогући неплаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак – седам радних дана
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета – седам радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог – седам радних дана
- смрти родитеља, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – пет радних дана

- теже болести члана уже породице – седам радних дана
- селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана
- полагања стручног испита – шест радних дана
- елементарних непогода – пет радних дана

– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана

– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – седам радних дана

– добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви – три радна дана

– поласка детета запосленог у први разред основне школе (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, право остварује само један од родитеља) – два радна дана

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

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

Члановима уже породице из алинеје 6. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### Члан 59.

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

#### в) *Неплаћено одсуство*

#### Члан 60.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 58. – два радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

## IV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 61.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности, права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старо-

сти, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на посебну заштиту ради неге детета, на мирно решавање радних спорова, право на удруживање у складу са законом, право да учествује у преговорима за закључивање колективног уговора, право на информисање о свим битним питањима из области радних односа.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту у складу са законом.

#### Члан 62.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 63.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Потписници колективног уговора код послодавца су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

#### Члан 64.

Директор је дужан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему за рад у складу са законом и општим актима, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите запослених на радном месту од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

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

#### Члан 65.

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

#### Члан 66.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако ради на рад-

ном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 67.

Послодавац је дужан да колективно осигура, на свој терет, све запослене за случај смрти, или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,3% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

### V ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

#### Члан 68.

Запослени је дужан да:

1. послове који су му поверени обавља законито, савесно, одговорно, благовремено и квалитетно;
2. поштује организацију, услове и правила рада код послодавца,
3. приликом извршавања послова који су му поверени користи потребно знање и радне способности неопходне за извршење истих и остварење стандардних резултата рада;
4. се образује и усавршава у складу са потребама процеса рада код послодавца;
5. се придржава и спроводи прописане и наложене мере за безбедан и здрав рад;
6. се понаша на начин којим омогућава несметан и здрав рад код послодавца и који обезбеђује добре међуљудске односе;
7. законито, одговорно и целисходно користи средства рада;
8. рационално користи прописано радно време за рад;
9. одсуствовање са рада правда одговарајућом документацијом;
10. чува пословну или другу тајну утврђену законом или актом послодавца;
11. без оправданог разлога не одбије извршавање радних задатака и налога надлежног руководиоца;
12. тачно и одговорно евидентира и приказује резултате свога рада;
13. обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
14. обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете;
15. испуњава и све друге обавезе које произилазе из радног односа.

## Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом:

1. обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
2. исплати зараду за обављен рад;
3. обезбеди услове рада и организује рад;
4. обезбеди и пружи заштиту живота и здравља на раду;
5. даје обавештења о условима, организацији рада и правима и обавезама, као и о правима и обавезама које проишлаго из прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом о раду и овим уговором.

## Члан 70.

Запосленом који, због здравственог стања на основу решења надлежног здравственог органа, у складу са законом, не може обављати послове за које је засновао радни однос и на којима је радио до промене здравственог стања, послодавац ће омогућити обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем о преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

## Члан 71.

Послодавац је дужан да обезбеди законом прописане услове заштите запослених, а у поступку примене прописаних мера за безбедан и здрав рад на радном месту на којем су спроведене мере за безбедан и здрав рад утврђене законом и пратећим правилницима, обезбеди и пружи заштиту живота и здравља на раду и у том циљу спроводи превентивне мере предвиђене законом и пратећим правилницима, уз обавезно учешће представника синдиката.

Послодавац може да, у циљу предузимања превентивних мера у погледу безбедности и здравља на раду, превенције болести, инвалидности, професионалних обољења и смањења броја радних дана проведених на боловању, обезбеди о свом трошку за запослене годишњи систематски лекарски преглед, у складу са финансијским могућностима послодавца.

## Члан 72.

Запослени је дужан да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргава редовном и ванредном превентивно-здравственом прегледу, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршава, обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине, правилно рукује средствима за рад и да се придржава прописа о заштити на раду.

## Члан 73.

У циљу праћења спровођења мера безбедности и здравља на раду запослених директор послодавца и представници синдиката, заједничком одлуком образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор).

Одбор има три представника, од којих два предлаже репрезентативни синдикат из редова свих запослених, а директор послодавца једног представника послодавца.

Поступак за избор представника запослених организује и води синдикат.

Запослени у оквиру својих организационих јединица предлажу по једног представника запослених, а избор се врши непосредним гласањем свих запослених.

## Члан 74.

Мандат одбора траје четири године.

Одбор бира председника на првој седници коју сазива синдикат. Председник одбора не може бити представник послодавца.

Седнице одбора, по потреби, сазива председник одбора и о истима се сачињава записник.

Одбор доноси одлуке већином гласова.

## Члан 75.

Одбор је дужан да разматра питања која се односе на безбедност и здравље на раду, а посебно:

1. остварује увид у све акте и учествује у разматрању свих питања који се односе на безбедност и здравље на раду;

2. даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

3. разматра повреде на раду са аспекта узрока и предлаже послодавцу мере за њихово отклањање;

4. контролише опремљеност запослених и послодавца средствима личне заштите и стање истих, те даје предлог за набављање средстава која, по његовом мишљењу, треба набавити, у складу са Актом о процени ризика и осталим актима;

5. разматра мере које се предузимају за побољшање услова рада и предлаже предузимање додатних мера заштите на раду на радним местима за које оцени да је потребно;

6. прати примену закона, прописа, овог уговора и других аката, у делу који се односи на безбедност и здравље на раду;

7. утврђује предлог послова са посебним условима рада, као и предлог мера које треба предузети на тим пословима;

8. по потреби, захтева вршење надзора од стране инспекције рада.

Образложене предлоге и мишљења, као и евентуалне захтеве за предузимање одговарајућих мера за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених, одбор доставља директору послодавца најмање три пута годишње.

Директор послодавца је дужан да у року од 15 дана од дана пријема захтева из претходног става о предузетим мерама обавести одбор и Синдикат.

## Члан 76.

Послодавац је дужан да упозна одбор са:

1. налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада на захтев одбора;

2. извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и са обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3. предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

## Члан 77.

Послодавац је дужан да одбору омогући:

1. увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2. учешће у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3. информисање о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду, а нарочито о мерама које се предузимају у циљу остваривања безбедних и здравих услова рада на радном месту;

4. да присуствује инспекцијском надзору.

## Члан 78.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, има право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области радних односа.

Запослени, односно представник запослених не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада због активности из претходног става, ако поступа у складу са законом и овим уговором.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

## VI НАКНАДА ШТЕТЕ

## Члан 79.

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

Постојање штете, висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и начин надокнаде штете утврђује комисија, коју образује директор послодавца, у року од осам дана од дана када је примљена пријава о насталој штети.

Комисија из претходног става утврђује висину штете, на основу процењене вредности оштећене ствари. Накнада штете може да се утврди и у паушалном износу.

Након утврђивања околности везаних за пријављену штету комисија своје мишљење доставља директору, послодавца који својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року, или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

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

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

## VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## 1. Разлози за престанак радног односа

## Члан 80.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- споразумом између послодавца и запосленог;
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
- смрћу запосленог.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

## 2. Отказ од стране запосленог

## Члан 81.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ се доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана (отказни рок) пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

## 3. Отказ од стране послодавца

## Члан 82.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

## a) Радна способност запосленог и његово понашање

## Члан 83.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору предузећа, који је дужан да одмах по добијању захтева образује Комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују, а најмање један члан мора бити из редова репрезентативних синдиката.

Комисија из става 2. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду и то:

- 1) осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) тридесет дана, ако навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за предходних 12 месеци пре доношења решења о отказу уговора о раду.

*б) Повреда радне обавезе кривицом зайосленој*

## Члан 84.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, послодавац може да откаже уговор о раду, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈП „Путеви Београда” и уговором о раду.

*в) Непоштовање радне дисциплине од сйране зайосленој*

## Члан 85.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом, Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈП „Путеви Београда” и уговором о раду.

*г) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза*

## Члан 86.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако припро- да повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да изрекене следеће мере:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана.
- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.
- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

## Члан 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 85. и 86. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде.

**4. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

## Члан 88.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених;
- 3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;
- 4) због обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором

Не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду чланство у политичкој организацији, национална припадност, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење или неко друго лично својство запосленог.

## VIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

## Члан 89.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада закључивањем анекса уговора о раду, у случајевима утврђеним законом и у следећим случајевима:

1. измене Правилника о организацији и систематизацији послова;
2. када запослени то захтева, а тиме се не ремети процес рада;
3. премештаја на друге послове, за које се захтева иста врста и степен стручне спреме;
4. кад запослени не остварује просечне резултате рада на пословима које обавља или нема способност да их оствари;
5. кад је то потребно ради сврсисходнијег коришћења стручне спреме односно образовања, односно радне способности запосленог;
6. кад се смањи или повећа обим посла;
7. наступања других околности које утичу на пословање.

## IX УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

## Члан 90.

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

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

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

## Члан 91.

Поступак за предлагање и именовање члана надзорног одбора из реда запослених у предузећу, покреће се на предлог репрезентативних синдиката, најкасније у року од 60 дана пре истека мандата члану надзорног одбора из реда запослених.

## Члан 92.

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

## Члан 93.

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

## Члан 94.

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

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

## IX ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 95.

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

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

## X НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

## Члан 96.

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

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

## XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 97.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар, у циљу побољшања њихових услова живота и рада.

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

## Члан 98.

Репрезентативним се сматра синдикат који испуњава услове предвиђене законом.

Синдикат не може бити распуштен нити његова делатност забрањена актом послодавца.

## Члан 99.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде,

или накнаде зараде, на основу његове писане изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

## Члан 100.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана уписа у регистар синдиката, односно од дана избора органа синдиката.

## Члан 101.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и то:

1) да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

2) да се информисе о питањима која су од значаја за економска и радно социјална питања од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

3) да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

## Члан 102.

Послодавац је дужан:

1) да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад у оквиру расположивих могућности, као и израду завршног рачуна;

2) да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције;

3) изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима;

4) да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима која су приступачна запосленима и за то одређена.

5) Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство за време преговарања, односно заступања и право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим уговором и уговором о раду.

6) да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

7) да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

8) да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора, и других органа кад се разматрају иницијативе упућене од стране репрезентативног синдиката.

## Члан 103.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа



у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима Одбора Синдикалне организације, именованом или изабраном синдикалном представнику.

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

#### Члан 104.

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

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

### ХП ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

#### Члан 105.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

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

#### Члан 106.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа и друга јавна предузећа у складу са одлуком оснивача и оснивачким актом.

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

#### Члан 107.

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

### ХП. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 108.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

#### Члан 109.

Важење овог уговора може престати пре истека рока из члана 108. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом.

Споразум се закључује у писаној форми и садржи дан престанка важења уговора.

Отказ овог уговора сваки од учесника подноси осталим учесницима у писаној форми и садржи разлоге због којих се уговор отказује.

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

#### Члан 110.

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

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник уз навођење разлога због којих се траже његове измене и допуне.

#### Члан 111.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

#### Члан 112.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим одредаба члана 15. став 2, члана 17. и члана 24. став 1. тачка 7, које ће се примењивати почев од 1. октобра 2018. године.

Савез самосталних синдиката Србије	Јавно предузеће за управљање јавним путевима града Београда	Град Београд
Синдикална организација ЈП „Путеви Београда”	„Путеви Београда”	
СО број 110-6895/2018	І број 110-6894/2018	Г број 4011-7041
Београд, 3. октобра 2018. године	Београд, 3. октобра 2018. године	Београд, 10. октобра 2018. године
Председник Биљана Милетић, ср.	Директор Славиша Живковић, ср.	Градоначелник др Зоран Радојичић, ср.



**САДРЖАЈ**

	Страна
<b>Колективни уговори</b>	
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Инфостан технологије” -----	1
Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Јавно осветљење” Београд-----	10
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” Београд -----	23
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Погребне услуге” Београд -----	44
Колективни уговор за Јавно предузеће „Путеви Београда” -----	52

---

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259  
Преплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

---

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ  
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.  
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.  
Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.  
Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15