



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXVII Број 60

1. август 2023. године

Цена 265 динара

Градоначелник града Београда, 1. августа 2023. године, на основу члана 24. тачка 6. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/16 – др. закон, 37/19 и 111/21 – др. закон) и члана 52. тачка 6. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10, 23/13, „Службени гласник РС”, број 7/16 – одлука УС и „Службени лист Града Београда”, број 60/19), члана 14. став 1. тачка 3) Закона о енергетској ефикасности и рационалној употреби енергије („Службени гласник РС”, број 40/21), члана 4. Правилника о ближим условима за именовање енергетских менаџера („Службени гласник РС”, број 137/22), члана 13. Одлуке о успостављању енергетског менаџмента у граду Београду („Службени лист Града Београда”, број 5/23), донео је

## РЕШЕЊЕ

### О ИМЕНОВАЊУ ЕНЕРГЕТСКОГ МЕНАѢРА ГРАДА БЕОГРАДА

1. Именује се Милош Бањац из Београда, Сибињанин Јанка 3, доктор машинских наука, са лиценцом за обављање послова енергетског менаџера за област енергетике јавног сектора бр. ЕМО 0121 22, за енергетског менаџера Града Београда.

2. Енергетски менаџер Града Београда се именује на период од две године.

3. Енергетски менаџер Града Београда обавља послове прописане Законом о енергетској ефикасности и рационалној употреби енергије („Службени гласник РС”, број 40/21), Правилником о ближим условима за именовање енергетских менаџера („Службени гласник РС”, број 137/22), Правилником о информационом систему ИСЕМ („Службени гласник РС”, број 18/23) и Одлуком о успостављању енергетског менаџмента у граду Београду („Службени лист Града Београда”, број 5/23) и то:

- прикупља и анализира податке о начину коришћења енергије објеката за које Град Београд, као обвезник система, испуњава обавезе;
- организује и учествује у припреми програма и плана енергетске ефикасности Града Београда;
- предлаже мере енергетске ефикасности и учествује у њиховој реализацији;
- припрема годишњи извештај и
- предузима и друге активности и мере прописане програмом и планом енергетске ефикасности, законским прописима.

4. Средства за финансирање рада енергетског менаџера Града Београда обезбеђују се у буџету Града Београда на размену Секретаријата за енергетику Градске управе Града Београда.

5. Енергетски менаџер Града Београда је независан и самосталан у свом раду.

6. У вршењу послова, енергетски менаџер Града Београда поступа у складу са законом, прописима Града и правилима струке.

7. Стручне и административно-техничке послове за енергетског менаџера Града Београда обавља Градска управа Града Београда – Секретаријат за енергетику.

8. Рад енергетског менаџера Града Београда је јаван и његове активности ће се презентовати на званичној интернет-страници Града Београда.

9. На захтев енергетског менаџера Града Београда, у вези са делатностима које обавља из своје надлежности, органи и службе Града и градских општина, јавних предузећа и установа чији је оснивач Град Београд, дужни су да дају одговарајуће информације којима располажу или податке из евиденција којима располажу.

10. Енергетски менаџер Града Београда дужан је да чува тајност података у складу са законом.

11. Енергетски менаџер за свој рад одговара директно градоначелнику града Београда.

12. Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда” и на званичној интернет-страници Града Београда.

**Градоначелник града Београда**

Број 112-5647/23-Г, 1. августа 2023. године

Градоначелник  
**Александар Шапић, с. р.**

На основу члана 4. став 2. Одлуке о јавним паркиралиштима („Службени лист Града Београда”, бр. 12/10 – пречишћен текст, 37/11, 42/11 – исправка, 11/14, 30/14, 34/14, 89/14, 96/16, 36/17, 118/18, 26/19, 65/20, 152/20, 9/21, 111/21 и 76/22) и чл. 26. и 46. Одлуке о Градској управи Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 126/16, 2/17, 36/17, 92/18, 103/18, 109/18, 119/18, 26/19, 60/19, 85/19, 101/19, 71/21, 94/21, 111/21, 83/22 и 96/22), заменик начелника Градске управе Града Београда – секретар Секретаријата за саобраћај донео је

## РЕШЕЊЕ

### О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА РЕШЕЊА О ОПШТИМ ПАРКИРАЛИШТИМА

1. У Решењу о општим паркиралиштима („Службени лист Града Београда”, бр. 44/09, 2/10, 9/10, 29/10, 45/11, 36/13, 11/14, 76/14, 3/15, 23/15, 2/16, 78/16, 80/16, 82/16,

91/16, 102/16, 40/17, 91/17, 5/18, 108/18, 1/19, 4/19, 5/19, 35/19, 48/19, 72/19, 136/19, 1/20, 123/20,24/21, 88/21, 99/21, 115/22, 124/21, 9/22, 28/22, 82/22, 1/23 и 39/23) у тачки 2. у ставу 1. део 3.14 мења се и гласи:

„Део 3.14

Терцијарне улице у обухвату:

- Булевар уметности (од Булевара Арсенија Чарнојевића до Булевара Зорана Ђинђића) – Нови Београд;
- Булевар Зорана Ђинђића (од Булевара уметности до Антифашистичке борбе) – Нови Београд;
- Антифашистичке борбе (од Булевара Зорана Ђинђића до Булевара Михајла Пупина) – Нови Београд;
- Булевар Михајла Пупина (од Антифашистичке борбе до Милентија Поповића) – Нови Београд;
- Милентија Поповића (од Булевара Михајла Пупина до Булевара Арсенија Чарнојевића) – Нови Београд;
- Булевар Арсенија Чарнојевића (са десне стране од Милентија Поповића до Булевара уметности) – Нови Београд, изузев терцијарних улица у разделном острву Булевара Зорана Ђинђића које су у обухвату тачке 3. део 4.2.”

У истој тачки и ставу део 3.15 мења се и гласи:

„Део 3.15

Терцијарне улице у обухвату:

- Милутина Миланковића (од Владимира Поповића до Булевара уметности) – Нови Београд;
- Булевар уметности (од Милутина Миланковића до Булевара Арсенија Чарнојевића) – Нови Београд;
- Булевар Арсенија Чарнојевића (са десне стране од Булевара уметности до Владимира Поповића) – Нови Београд;
- Владимира Поповића (од Булевара Арсенија Чарнојевића до Милутина Миланковића) – Нови Београд; изузев терцијарних улица у разделном острву Владимира Поповића које су у обухвату тачке 3. део 4.5.”

У истој тачки и ставу део 3.16 брише се.

2. У тачки 3. у ставу 1. део 4.3 мења се и гласи:

„Део 4.3

- 1) Милутина Миланковића (од Тошиног бунара до Омладинских бригада и од Булевара уметности до Владимира Поповића) – Нови Београд,
- 2) Народних хероја (од Милутина Миланковића до Булевара Арсенија Чарнојевића),
- 3) Булевар уметности (од Милутина Миланковића до Булевара Арсенија Чарнојевића) – Нови Београд;
- 4) Шпанских бораца (од Милутина Миланковића до Булевара Арсенија Чарнојевића) – Нови Београд,
- 5) Антифашистичке борбе (од Милутина Миланковића до Булевара Арсенија Чарнојевића) – Нови Београд.
- 6) Булевар Арсенија Чарнојевића (са десне стране од Булевара уметности до Владимира Поповића) – Нови Београд.
- 7) Милентија Поповића (од Милутина Миланковића до Булевара Арсенија Чарнојевића) – Нови Београд.
- 8) Владимира Поповића (од Милутина Миланковића до Владимира Поповића број 14) – Нови Београд.”

3. У тачки 6. став 9. мења се и гласи:

„Изузетно повлашћена паркинг карта за део 4.2 може се користити и у делу 3.14, а за део 3.14, може се користити и у делу 4.2.”

2. Ово решење објавити у „Службеном листу Града Београда”, а примењиваће се од 26. августа 2023. године.

**Град Београд – Градска управа Града Београда  
Секретаријат за саобраћај**

IV-02 број 344.1-3/2023, 1. августа 2023. године

Заменик начелника  
Градске управе Града Београда  
– секретар Секретаријата за саобраћај  
**Никола Татовић, с. р.**

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, др. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Поседног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/21) и Поседног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација НЛР „Београд”, као репрезентативни синдикат у ЈКП „Наплата превозне услуге Београд”, директор ЈКП „Наплата превозне услуге Београд” и градоначелник Града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

#### ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА НАПЛАТУ, ЛОГИСТИКУ И РУКОВОЂЕЊЕ ЈАВНИМ ПРЕВОЗОМ ПУТНИКА У БЕОГРАДУ „НАПЛАТА ПРЕВОЗНЕ УСЛУГЕ БЕОГРАД”

##### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

###### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јав-

ном комуналном предузећу „Наплата превозне услуге Београд Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

###### Члан 2.

(1) Оснивачем, у смислу одредаба овог уговора, сматра се Град Београд.

(2) Запосленим, у смислу одредаба овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

(3) Послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће „Наплата превозне услуге Београд”.

(4) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава следеће услове:

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
- ако је независан од државних органа и послодавца;
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
- ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;

– ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(5) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

#### Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

#### Члан 4.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

#### Члан 5.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

(2) Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују се посебним уговором који закључују директор и надзорни одбор послодавца, у складу са законом и статутом послодавца.

## 2. РАДНИ ОДНОСИ

#### Члан 6.

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

#### Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем директор послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

### 2.1. Заснивање радног односа

#### Члан 8.

(1) Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под условима и на начин прописан законом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и другим актима послодавца.

(2) 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.

(3) Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим програмом пословања, који доноси надзорни одбор.

(4) Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора испуњавати услове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

#### Члан 9.

(1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

(2) Уговор о раду закључују запослени и директор послодавца, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

(3) Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима код послодавца, по њиховом захтеву доставља месечне извештаје о броју новопримљених лица у свим организационим целинама по свим основама, са подацима: о броју новозапослених, организационој јединици, називу посла и стручној спреми запосленог, односно степену образовања.

#### Члан 10.

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

### 2.2. Ступање на рад

#### Члан 11.

(1) Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

(2) 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 друкчије договореле.

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

### 2.3. Пробни рад

#### Члан 12.

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

(2) Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на одређено време до 24 месеца и на неодређено време.

#### Члан 13.

(1) Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни организатор процеса рада, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом који је на пробном раду.

(2) Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља овлашћеном запосленом у организационој јединици, а овлашћени запослени организационе јединице, директору послодавца.

#### Члан 14.

(1) 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.

(2) Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

#### 2.4. Радни однос са приправником

##### Члан 15.

(1) Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и одлуком директора послодавца.

(2) Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

##### Члан 16.

(1) Приправнички стаж траје: за приправнике са високом стручном спремом 12 месеци, за приправнике са вишом школском спремом девет месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом шест месеци.

(2) За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од најмање 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

(3) По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

### 3. РАДНО ВРЕМЕ

##### Члан 17.

(1) Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

(4) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу вршити преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 3. овог члана.

(5) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

##### Члан 18.

(1) Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

(2) Запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

(3) Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

(4) Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

(5) Пре доношења одлуке из става 4. овог члана, надзорни одбор посебном одлуком прихвата предлог директора послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца, за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

##### Члан 19.

(1) Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор послодавца или лице које он овласти, по правилу на предлог непосредног руководиоца.

(2) Овлашћени запослени организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена достави решење за прековремени рад.

(3) Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

(5) Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 18. овог уговара не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

##### Члан 20.

(1) 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.

(2) Рад у сменама је организација 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 недеље.

(3) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца, код кога је рад организован у сменама у току месеца, посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена.

(4) Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

##### Члан 21.

(1) Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет радних дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

(2) Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет радних дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

(3) Када 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.

(4) У случају из става 3. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

##### Члан 22.

(1) Директор послодавца, у складу са законом може да изврши 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.

(2) 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.

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

(4) Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

(5) Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 18. овог уговора.

#### Члан 23.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком директора послодавца, у складу са одредбама овог уговора.

### 4. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

#### 4.1. Годишњи одмор

##### Члан 24.

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

##### 1. Стажа осигурања

– до пет година	за један радни дан
– за навршених пет до 15 година	за два радна дана
– за навршених 15–20 година	за три радна дана
– за навршених 20–25 година	за четири радна дана
– за навршених 25–30 година	за пет радних дана
– за навршених 30–35 година	за шест радних дана
– за навршених 35 и више година	за седам радних дана

##### 2. Сложеност послова

– за послове за које се захтева I–II–III–IV степен стр. спреме	за два радна дана
– за послове за које се захтева V–VI степен стр. спреме	за три радна дана
– за послове за које се захтева VII–VIII степен стр. спреме	за четири радних дана
– За послове са посебним овлашћењима и одговорностима (од највишег до најнижег степена руководства)	за један радни дан

##### 3. Услови рада

– запосленима који раде на пословима са високим ризиком и којима је уведено скраћено радно време;	за седам радних дана
– запосленима који раде на радним местима са повећаним ризиком, а на којима није уведено скраћено радно време;	за четири радна дана
– за рад у сменама	један радни дан

##### 4. Здравствени и социјални статус

– Запосленој особи са инвалидитетом	за четири радна дана
– Самохраном родитељу (лице које самостално врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи) са дететом до седам година	за четири радна дана
– запосленом са малолетним дететом до 14. година	за два радна дана
– запосленом са двоје или више деце до 14. година	за четири радна дана
– запосленом који се стара о члану уже породице (брачни, ванбрачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	за пет радних дана

##### 5. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

– за остварене изузетне резултате	до пет радних дана
-----------------------------------	--------------------

(2) Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

(3) За запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима у складу са актом овлашћене институције, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, али не дуже од три радна дана, и то:

– за запослене до 15 година стажа осигурања – до 31 радни дан;

– за запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 радна дана;

– за запослене са 30 и више година стажа осигурања – до 33 радна дана;

(4) Запосленом са 30 година стажа осигурања и запосленој са 25 година стажа осигурања и 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

##### Члан 25.

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

(2) 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.

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

(4) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује овлашћени запослени организационе јединице према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

(5) 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.

(6) Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(7) Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора, послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

(8) Ако послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

(9) У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора.

#### 4.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

##### Члан 26.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању од најдуже седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

– ступања у брак	седам радних дана
– рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне супруге, или усвојења детета	седам радних дана
– склапања брака и рођење детета другог члана уже породице	три радна дана

– смрти члана уже породице запосленог	седам радних дана
– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог	пет радних дана
– теже болести члана уже породице	седам радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	четири радна дана
– полагања стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	од једног до шест радних дана
– елементарних и других непогода	од три до пет радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	седам радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	од три до седам радних дана
– добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви
– донирање органа	седам радних дана
– припреме за полазак детета у предшколску установу или основну школу	два радна дана
– представнику Удружења добровољних давалаца крви код послодавца, због организације и за одазивање на учешће у акцијама Савеза добровољних давалаца крви Србије (представник води на акцију до пет чланова из предузећа и у случају да даје или не даје крв)	један радни дан на дан акције добровољног давања крви

(2) Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа, у складу са законом.

(3) Представници и чланови репрезентативних синдиката код послодавца имају право на плаћено одсуство, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани.

(4) Одсуство за случај порођаја брачне, ванбрачне супружне запосленог, одсуство за ступање у брак, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, одсуство представника репрезентативних синдиката код послодавца, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

(5) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања и са којима живи у заједничком домаћинству.

(6) Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 5. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

(7) Под превенцијом радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених од стране послодавца или синдиката код послодавца на бањско-климатски опоравак, у циљу одржавања радне способности.

(8) Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се користити више пута у току календарске године у укупном трајању од седам радних дана.

(9) Запослени је дужан да поднесе писани захтев за одобрење плаћеног одсуства и уз исти достави одговарајући доказ о испуњавању услова (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др).

(10) Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ у обавези је да исти достави накнадно, у року од 10 радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

(11) У случају да не достави доказ, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

(12) Уколико послодавац одбије захтев репрезентативних синдиката за одлазак запосленог на рекреативни опоравак, исти је дужан да у року од три дана достави писано образложење, након чега ће директор послодавца у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца донети одлуку.

#### Члан 27.

(1) Одлуком надзорног одбора, на предлог директора запослени се мимо његове воље упућује на плаћено одсуство у следећим случајевима:

– када је привремено смањен обим посла у појединим организационим јединицама, а не постоји могућност његовог ангажовања у другим организационим јединицама;

– ако сагласно плану рада и пословања послодавца у одређеном периоду нема потребе за радом појединих запослених, а они се не могу радно ангажовати на другим пословима;

– у другим случајевима прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

#### Члан 28.

Запосленом се може, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а најдуже до 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита (правосудни, државни и др) 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.

#### 4.3. Неплаћено одсуство

##### Члан 29.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 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 26. овог уговора	два радна дана

(2) Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

(3) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

(4) Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

##### Члан 30.

(1) Директор послодавца на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног друга, ванбрачног друга или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних приватних послова и сл), када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

(2) Директор послодавца може, изузетно, уз претходно мишљење овлашћеног запосленог организационе јединице, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању преко 30

дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана, када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

## 5. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

### Члан 31.

(1) 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.

(2) Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера безбедности и здравља на раду обавезно је учешће представника синдиката код послодавца.

(3) Послодавац, уз сагласност репрезентативних синдиката код послодавца, дужан је да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

### Члан 32.

(1) 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, полазећи од специфичности послодавца.

(2) Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној 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.

(3) 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.

### Члан 33.

Запослени је дужан:

- да прође обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи;
- да обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља;
- да стално усавршава и практичне способности у погледу радне и животне средине;
- да приликом обављања својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;
- да правилно рукују опремом и средствима за рад;
- да употребљавају лична заштитна средства која су им дата на употребу;
- да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

### Члан 34.

(1) Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме ради.

(2) 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 35.

(1) У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

(2) За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно-производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

### Члан 36.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор) чине представници репрезентативних синдиката код послодавца и представници послодавца.

(2) Одбор има пет чланова од којих послодавац одређује два представника, а три су представници репрезентативних синдиката код послодавца.

(3) Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

(4) Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

### Члан 37.

(1) Чланове одбора представника послодавца одређује директор.

(2) Чланове одбора представника запослених одређују репрезентативни синдикати код послодавца, сагласно проценту чланства.

(3) Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

(4) Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

(5) Послодавац, односно репрезентативни синдикат код послодавца може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката код послодавца, уколико не извршава обавезе на начин прописан пословником о раду.

(6) Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

(7) Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника репрезентативних синдиката код послодавца.

### Члан 38.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. буде информисан о резултатима процене ризика;
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;



5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

7. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

8. упознаје са извештајима Послодавца о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

9. упознаје се са предузетим мерама Послодавца за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

10. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

11. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

12. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

(2) Одбор је дужан да извештава директора послодавца и репрезентативне синдикате код послодавца о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

(3) Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

(4) Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима код послодавца подноси шестомесечни извештај о своме раду.

(5) Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

#### Члан 39.

(1) Услови рада који утичу на повећан ризик по безбедност и здравље запослених у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења утврђују се на основу следећих критеријума:

1. штетност по здравље (повећана бука и вибрације, изложеност хемијским и физичким штетностима, штетна зрачења, ноћни рад, сменски рад);

2. присутни ризици у раду (рад у саобраћају, рад на висини, рад у влази, рад у близини делова под напоном, рад са отровним или нагризајућим материјама).

(2) Оцену услова рада на пословима из претходног става врши надлежна стручна институција у Републици Србији уз обавезно присуство репрезентативних синдиката код послодавца.

#### Члан 40.

Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

#### Члан 41.

(1) Запосленог, коме се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима, а у складу са законом о раду.

(2) По престанку привремене здравствене неспособно-сти, послодавац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

#### Члан 42.

Запосленом се даје на употребу опрема за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду или опасне материје само ако су спроведене све мере за безбедност и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

#### Члан 43.

(1) Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура све запослене:

- за случај смрти и инвалидитета од последица несрећног случаја (незгоде),
- природне смрти,
- професионалне болести.

(2) Висине осигураних сума утврђује послодавац.

(3) Послодавац може да за све запослене омогући систематски преглед једном у три године, у циљу очувања здравља и развоја свести запослених о значају превентивних активности које омогућава правовремени увид у здравствено стање.

#### Члан 44.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује општим актом послодавца.

### 6. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

#### Члан 45.

(1) Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, овим уговором и уговором о раду.

(2) 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 овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

(3) Под зарадом из става 2. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

(4) Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

#### Члан 46.

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

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

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

(3) Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

(4) Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.



(5) Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 47.

(1) Планирана средства за зараде у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

(2) Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате код послодавца обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде на годишњем нивоу.

#### Члан 48.

(1) 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.

(2) Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се одлуком директора предузећа за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП „Наплата превозне услуге Београд” као и послове повезане са делатношћу предузећа.

(3) Приликом доношења одлуке из става 2. овог члан послодавац је у обавези да затражи мишљење репрезентативног синдиката и остави му рок од 10 дана за давање мишљења. Послодавац је дужан да прибављено мишљење синдиката размотри пре доношења одлуке којом се утврђују или мењају коефицијенти послова.

(4) Уколико синдикат не достави мишљење у року из става 3. овог члана сматраће се да је сагласан са Предлогом одлуке о коефицијентима послова који му је послодавац доставио.

(5) Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, у случају када се изјасни само један репрезентативни синдикат, послодавац ће одлуку довести узимајући у обзир само достављено мишљење.

(6) Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату основне зараде код послодавца је највише 1:4.

#### Члан 49.

Зарада из члана 46. овог 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 послодавца.

#### Члан 50.

(1) Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

(2) Умањење основне зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

(3) Критеријуме и мерила за умањење зарада утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

(4) Изузетно, запосленом се може увећати основна зарада до 20% на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица уз претходну сагласност директора послодавца.

(5) Основица за обрачун зараде из ст. 1, 3. и 4. овог члана је основна зарада из члана 46. став 2. овог уговора.

#### Члан 51.

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

(2) Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу Града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

(3) Посебна комисија формирана за обележавања Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 2. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности Града Београда.

(4) Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

#### Члан 52.

(1) Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 48. овог уговора.

### 6.1. Увећана зарада

#### Члан 53.

(1) Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад).
4. рад на дан празника и
5. рад недељом.

(2) Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од најмање 1%.

#### Члан 54.

(1) Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 125% од основне зараде;
- за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 50% од основне зараде;
- за прековремени рад – 30% од основне зараде;
- за рад недељом – 12% од основне зараде;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основне зараде;
- за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода – 100% од основне зараде.

(2) 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.

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

(4) Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 55.

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 основне зараде.

#### Члан 56.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеди исплату зараде за запослене 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.

### 6.2. Накнада зарада

#### Члан 57.

(1) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:

- када је до прекида рада дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,
- када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису споредне прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде.

2. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
3. празника за који је законом прописано да се не ради;
4. давање крви, ткива и другог дела тела;
5. привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
6. одазивања позиву војних и других органа;
7. стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада;
8. учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

#### Члан 58.

Запослени има право на накнаду 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 59.

(1) Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности,

задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у Републици у 2002. години коју је објавио надлежни орган.

(2) Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, кориснику коме је износ накнаде већи од износа просечне зараде из става 1. овог члана, накнада се не усклађује све док се не изједначи са износом просечне зараде из става 1. овог члана.

#### Члан 60.

Накнаду зараде из члана 59. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

### 6.3. Накнада трошкова

#### Члан 61.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то на:

1. Месечну претплатну карту за долазак на посао и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линјски превоз (градски, приградски, међумесни). Послодавац је дужан да запосленом купује месечну претплатну карту за превоз за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др).

За релације на којима превозник који обавља домаћи линјски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза;

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линјски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линјски превоз.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

2. 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, са тим што се путни трошкови признају у целини према пруженом рачуну, изузев трошкове смештаја у хотелу прве категорије;

3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате, са тим што се путни трошкови признају у целини према пруженом рачуну, изузев трошкове смештаја у хотелу прве категорије;

4. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

5. 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 62.

(1) Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у износу од 500,00 динара по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ).

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

(4) Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

(5) Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 4. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

(6) 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.

(7) Уколико се запосленом због потребе процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је у обавези да запосленом надокнади све трошкове које запослени трпи услед измене.

(8) Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

#### 6.4. Друга примања

## Члан 63.

(1) Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

1. отпремнину при одласку у пензију најмање у висини износа три зараде, и то највиши износ месечне зараде коју је запослени остварио у претходних 12 месеци, у односу на месец у коме је запосленом престао радни однос или три просечне зараде у граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

2. накнаду трошкова погребних услуга (трошкови сахране и трошкови погребне опреме) у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП „Погребне услуге”. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, накнада ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна,

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

(2) Члановима уже породице запосленог у смислу става 1. тачка 2. овог члана сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

(3) У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП „Погребне услуге”, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране.

## Члан 64.

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

(2) Репрезентативни синдикати код послодавца учествују у подели поклона из претходног става.

(3) Послодавац може запосленим женама да обезбеди поклон за Дан жена – 8. март, у висини износа који је предвиђен програмом пословања послодавца за годину у којој се обезбеђује поклон.

## Члан 65.

(1) Послодавац је дужан да запосленом одобри исплату солидарне помоћи, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. За све дуже или теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице, ако члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу. Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све теже болести, послодавац може да одобри само ако на основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања;

2. Набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице;

3. За здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова;

4. Код наступања теже инвалидности запосленог, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности;

5. За ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл), а најкасније петнаест дана од догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете;

6. За пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог;

7. За рођење детета у висини од 1,5 просечне зараде код послодавца, према последњем познатом податку;

8. За ублажавање неповољног материјалног положаја, солидарну помоћ послодавац може да планира и исплати запосленом, под условом да за то има обезбеђена материјална средства, а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда;

9. За пружање једнократне помоћи ужој породици умрлог запосленог, чија је смрт наступила као последица несреће на послу, у износу од пет просечних месечних зарада код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

10. За набавку лекова за запосленог или члана уже породице

(2) Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван бра-



ка, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

(3) Солидарна помоћ у случају: дуже или теже болести запосленог или члана уже породице, набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице, за здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести и набавку лекова за запосленог или члана уже породице, одобрава се и исплаћује на основу уредне документације, у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет фонда за здравствено осигурање, а највише до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

(4) Солидарна помоћ у случају: настанка теже инвалидности запосленог и за пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог, одобрава се у висини једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

(5) У случају малигних и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошковима лечења.

(6) Запослени има право да се обрати поново са захтевом за солидарну помоћ по истом основу две године након добијања солидарне помоћи, само уколико је дошло до погоршања основне болести, односно повреде, која захтева даље лечење и повећане трошкове лечења или је наступило ново теже обољење или тежа повреда на раду или ван рада, осим накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог.

(7) Директор послодавца одобрава солидарну помоћ на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

(8) Ако код послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

(9) Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из става 1. тач. 1, 6, 7, 8. и 9. овог члана, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др), надлежним стручним службама.

(10) Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

(11) Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежна медицина рада.

(12) Солидарна помоћ за случај утврђен ставом 1. тачка 5. овог члана одобрава се у висини једне исплаћене зараде са припадајућим порезима и доприносима у граду Београду, према последњем објављеном податку на сајту Републичког завода за статистику.

(13) Висина солидарне помоћи утврђене ставом 1. тачка 8. овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

(14) Послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, умро од последица повреда на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља, што ће се уредити општим актом послодавца.

#### Члан 66.

(1) Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, 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 – 3 просечне зараде код послодавца;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

(2) Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу у коме је запослени стекао право на јубиларну награду, односно на основу последњег познатог податка о просечној заради код послодавца којом располаже организациона јединица која обавља рачуноводствене послове, уколико је то повољније за запосленог.

### 6.5. Минимална зарада

#### Члан 67.

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

(2) Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у комуналним предузећима, увећава се до 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

#### Члан 68.

(1) Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

(2) Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима код послодавца, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио насловима на које је распоређен.

#### Члан 69.

(1) Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом послодавца, сагласно програму пословања.

(2) Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

### 7. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 70.

(1) Запослени је обавезан да сваку штету коју је проузроковао послодавцу намерно или крајњом непажњом, на раду или у вези са радом, надокнади послодавцу, с тим што се одговорност запосленог утврђује сагласно правилнику који уређује поступак накнаде штете.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, као и штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује директор предузећа, у којој се налазе представници послодавца и представници репрезентативних синдиката код послодавца.

### 8. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 71.

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 послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде,

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 180. став 1. закона. Посебно, али не и искључиво, сматраће се да запослени не може да настави са радом код послодавца пре истека наведеног рока уколико је: учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже у таквом поступању или не поштује утврђена правила на раду или је извршио покушај отуђења или отуђио имовине послодавца, ометање запослених у извршавању послова, изазивање нереди, изазивање туче, непоштовање законских прописа и аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, рад у алкохолисаном стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине послодавца и сл.

#### Члан 72.

Запослени коме је одређен притвор удаљује са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

### 9. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 73.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 74.

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом:

1) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог његово понашање и то:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду;

2) који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

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

- не извршава радне налоге послодавца;
- не поштује, не спроводи и не придржава се одредби закона, овог Уговора, општих аката и упутстава послодавца;
- даје нетачне податке који утичу на доношење одлука органа послодавца;

- прекине стручну обуку или професионално усавршавање из разлога који нису наведени овим Уговором и општим актима послодавца;

- нетачно евидентира и приказује радно време и резултате рада, као и у случају када приказује извршене услуге

- у намери да за себе или другог запосленог код послодавца оствари имовинску или другу корист;

- не пријави повреду радне обавезе и радне дисциплине у року од три дана од дана сазнања за повреду или учиниоца повреде;

- злоупотреби положај, прекорачи овлашћења или фалсификује службене исправе;

- неовлашћено издаје радне налоге;

- обавља приватне послове у просторијама послодавца током радног времена;

- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором, односно уговором о раду или поступа противно одредбама закона, подзаконским актима, општим актима послодавца и другим правилима службе, а посебно:

- немаран однос према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина;

- оштећење и уништавање имовине предузећа;

- мањак или вишак у финансијском и/или материјалном задужењу запосленог;

- покушај отуђења или отуђење имовине послодавца;

- организовање и/или учествовање у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку;

- неовлашћено изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца;

3) који не поштује радну дисциплину и то:

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

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

- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- 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;

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

- 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;

- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од 3 (три) радна дана од дана настанка спречености за рад;

- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

- уколико у случају непредвиђеног изостајања са рада одмах, или најкасније у року од 24 сата од настанка спречености, о разлогу не обавести свог непосредно надређеног, а да по повратку на рад не оправда изостанак;

- уколико при извршавању послова не користи прописана заштитна средства, или се не придржава мера за безбедност и здравље на раду, односно уколико запослени одбије да се одазове на позив послодавца и изврши анализу у овлашћеној здравственој установи коју одреди послодавац, о трошку послодавца, ради утврђивања околности из тач. 3. и 4. овог члана;

- уколико се не придржава мера противпожарне заштите, заштите од експлозије и не учествује у спречавању и отклањању елементарних непогода и њихових последица;

- ако не чува имовину послодавца или се према њој не односи са пажњом доброг привредника;

- ако не чува податке који представљају пословну тајну, и поверљиве информације, односно уколико исте саопштава трећим лицима без изричитог овлашћења послодавца;

– уколико одбије да се одазове на позив послодавца да изврши анализу алкохолисаности или присуства других опојних/психоактивних супстанци;

– самовољно напуштање радног места у току радног времена;

– ометање запослених у вршењу послова, који по својој природи нарушавају процес рада;

– недолучно, некултурно и некоректно понашање запосленог у току радног времена, или такво понашање према другим запосленима или према трећим лицима;

– ако не води бригу о повереним средствима рада и не одржава их у исправном стању;

– уколико одсуствује са рада из неоправданих разлога;

– ако не пристане на претрес и онемогући овлашћеном запосленом да изврши претрес лица и просторија;

– уколико обавља послове под утицајем алкохола и наркотика, односно конзумира те супстанце на радном месту и у просторијама послодавца;

– ако спава на радном месту или у просторијама послодавца;

– уколико испољава понашање противно општим актима и одлукама послодавца;

– ако се не уздржава од изношења нетачних података о послодавцу;

– ако уноси робу у просторије послодавца ради продаје, односно бављења трговином;

– ако не сарађује са осталим запосленима и не преноси своја знања и искуства, а нарочито млађим запосленима;

– уколико не пријави служби послодавца промену адресе пребивалишта најкасније у року од осам дана о дана промене исте;

– изазивање нереда или изазивање туче или учествовање у тучи и нeredу, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица;

– неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена, у смислу Закона о раду;

– неовлашћено давање усмених или писаних саопштења за јавност у вези са тренутном ситуацијом код послодавца или актуелним пројектима за који постоји интерес јавности, или понашање на радном месту које штети угледу послодавца;

– неоправдано узастопно изостајање са рада пет радних дана;

– неоправдано изостајање са рада два или више радних дана у току календарског месеца;

– напуштање послова који су у функцији заштите и безбедности имовине и запослених послодавца, без одобрења непосредног руководиоца;

– неовлашћено ношење ватреног оружја на раду или угрожавање сигурности запослених или странака оружјем, силом, оруђем или озбиљном претњом да ће напасти на живот или тело запослених или корисника услуга.

– ако учини другу повреду радне дисциплине, утврђену овим уговором, односно уговором о раду или поступа противно одредбама закона, подзаконским актима, општим актима послодавца и другим правилима службе;

(2) Уколико овлашћено лице код послодавца, из оправданих разлога не може да изврши алко-тест контролу, односно контролу присуства опојних/психоактивних супстанци у организму код запосленог (алко-тест или дрога-тест), може да доведе запосленог у овлашћену здравствену установу, о трошку послодавца, ради утврђивања наведених околности, што ће се детаљније регулисати дициплинским уговором. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. тачка 3. овог уговора.

#### Члан 75.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 74. став 1. тач. 2. и 3. овог уговора, уколико 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, да изрекне једну од следећих мера:

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

– 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;

– 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 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 76.

(1) Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

(2) Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15, а најдуже 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

(3) 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.

(4) Исплату обавеза из става 3. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

### 10. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 77.

У случају престанка потребе за радом запослених због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да у случају уређеног одредбом члана 153. Закона о раду, поштује процедуру прописану законом и овим уговором, и донесе програм за решавање вишка запослених, а посебно у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Одредбе овог поглавља неће се примењивати у случају уређеног одредбом члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

#### Члан 78.

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

#### Члан 79.

(1) 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, примењиваће се следећи критеријуми, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог;



2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца, посебним актом утврдиће мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из претходног става.

(3) Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју запослени имају право по овом основу.

(4) Запосленом не може престати радни однос по основу вишка запослених, без његове сагласности, ако је у тренутку покретања поступка вишка запослених:

1. инвалид рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,

2. самохрани родитељ са дететом до 15 година живота,

3. родитељ детета са посебним потребама,

4. родитељ са троје и више малолетне деце,

5. запослени који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, под условом да не испуњава један од услова за одлазак у пензију,

6. запослени који је донирао орган, у смислу Закона о трансплантацији органа.

(5) Самохраним родитељем сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

#### Члан 80.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, доноси надзорни одбор послодавца.

#### Члан 81.

(1) Послодавац је дужан да, пре доношења програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

(2) Мере садрже ограничење новог запошљавања, ограничење прековременог рада, скраћивање радног времена, утврђивање смањивања радне снаге на одређени временски период, оспособљавање и преквалификацију за нова радна места, и слично.

#### Члан 82.

(1) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца утврдиће споразумом највиши износ отпремнине из става 1. овог члана.

(3) Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

#### Члан 83.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђење права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету Града.

#### Члан 84.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине, откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

### 11. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 85.

(1) Послодавац има обавезу да синдикату код послодавца 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 (програма пословања послодавца и годишњи финансијски извештај) и др.;

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

(2) Послодавац је дужан да на захтев синдиката достави податке о: учешћу зарада у трошковима пословања послодавца, просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу, кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и другим питањима, у складу са општим актом.

#### Члан 86.

(1) Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату код послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна. Послодавац је дужан да на захтев репрезентативних синдиката код послодавца обезбеди пружање услуге запосленог за обављање административних и техничких послова. Послодавац може да обезбеди репрезентативном синдикату код послодавца канцеларијски материјал и опрему за несметани рад, уколико му то дозвољавају финансијске могућности;

– да представницима синдиката код послодавца омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим;

– да представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући плаћено одсуство, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката код послодавца 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 код послодавца позива на седнице надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката;

– да репрезентативним синдикатима код послодавца омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду.

(2) Накнада зараде председника репрезентативног синдиката код послодавца регулисаће се споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца.

(3) Нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују права у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду.

#### Члан 87.

(1) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

(2) Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју синдикат доставља организационој јединици која обавља рачуноводствене послове, преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуну зарада за претходни месец.

#### Члан 88.

(1) Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу закључити споразум, којим ће се другим представницима репрезентативних синдиката код послодавца одобрити месечни број плаћених часова до пуног фонда, ради обављања синдикалне функције у репрезентативном синдикату код послодавца.

(3) Послодавац је дужан да председнику синдикалне подружнице репрезентативног синдиката код послодавца обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђује за председника тог синдиката.

(4) Послодавац може са нерепрезентативним синдикатом код Послодавца закључити споразум, којим ће се одређеним представницима нерепрезентативног синдиката код Послодавца одобрити одређени број месечних плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

(5) Послодавац је дужан да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима.

(6) Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда исплаћује месечну накнаду зараде у висини накнаде зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

(7) Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању и који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

(8) Председник синдиката код послодавца дужан је да писаним путем обавести директора послодавца, руководиоца организационе целине у којој ради изабрани председник синдиката и председник синдикалне подружнице и организациону јединицу која обавља рачуноводствене послове (име и презиме, назив организационе целине, послове које обавља и др), истовремено са избором синдикалног представника, у циљу остваривања права по овом уговору.

#### Члан 89.

(1) Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (председник синдикалне организације – синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

(2) 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 90.

(1) 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.

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

#### Члан 91.

Репрезентативни синдикати код послодавца имају право да сваких шест месеци буду обавештени од стране послодавца о пословању, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

## 12. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

#### Члан 92.

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

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

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

(4) 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 93.

(1) Директор послодавца одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су изабрани у штрајкачки одбор.

(2) Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

#### Члан 94.

(1) Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор послодавца решењем, у непосредној сарадњи са штрајкачким одбором који може бројати до пет чланова.

(2) Решење из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање свих процеса унутар система код послодавца којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

(3) Општим актом директора послодавца из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација процеса, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања процеса рада послодавца у целини.

#### Члан 95.

(1) Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

(2) Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

### 13. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 96.

(1) Представника запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

(2) Представник запослених у надзорном одбору предлаже се на начин утврђен статутом послодавца и одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

#### Члан 97.

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

(2) Директор предузећа је дужан да у припреми процеса у поступку статусних промена предузећа тражи писано мишљење и предлоге репрезентативних синдиката код послодавца. Репрезентативни синдикати код послодавца своје мишљење морају доставити послодавцу у року од 15 дана.

(3) Послодавац је дужан у року од осам дана да се у писаној форми изјасни о мишљењима и предлозима репрезентативних синдиката код послодавца.

#### Члан 98.

(1) У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом и колективним уговорима, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

(2) Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

(3) Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање две године од дана промене послодавца.

#### Члан 99.

(1) Надзорни одбор доноси Правилник о заштити на раду уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

(2) Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

### 14. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### 14.1. Индивидуални радни спор

##### Члан 100.

Индивидуални радни спор може да се решава пред арбитром у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

##### Члан 101.

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 јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

#### 14.2. Колективни спор

##### Члан 102.

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене овог уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта (правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом) којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, утврђивање минимума процеса рада, у складу са законом.

(2) 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.

### 15. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 103.

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

(2) На питања која нису уређена овим уговором неопредметно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

##### Члан 104.

Уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

##### Члан 105.

(1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 104. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

(2) Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

(3) У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

(4) Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

##### Члан 106.

(1) Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

(2) Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.



## Члан 107.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник Града Београда, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(2) Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(3) Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

(4) Комисија је дужна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

(5) Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

## Члан 108.

Одредба о зарадама примењиваће се почев од наредног обрачунског месеца од месеца када овај уговор ступи на снагу, уз услов да није у супротности са законом.

## Члан 109.

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

**Град Београд**  
6 број 110-5579  
Београд, 28. јула 2023. године  
Градоначелник  
**Александар Шапић, с. р.**

**за ЈКП „Наплата превозне услуге Београд”**  
Број 2788/23  
Београд, 26. јула 2023. године  
В. д. директора  
**Славен Андрић, с. р.**

**Савез самосталних синдиката Србије**  
**Синдикална организација НЛР „Београд”**  
Београд, 26. јула 2023. године  
Председник  
**Игор Јовановић, с. р.**

**САДРЖАЈ**

	Страна
Решење о именовању енергетског менаџера Града Београда -----	1
Решење о изменама и допунама Решења о општим паркиралиштима -----	1
<b>Колективни уговори</b>	
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа за наплату, логистику и руковођење јавним превозом путника у Београду „Наплата превозне услуге Београд” -----	2

---

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259  
Претплата: 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”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15