



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIV Број 29

19. август 2010. године

Цена 200 динара

Заменик градоначелника града Београда, 13. августа 2010. године, на основу члана 91. став 1. Одлуке о Градској управи града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 51/08, 61/09, 6/10 и 23/10) и члана 51. став 2. и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10), донео је

## ПРАВИЛНИК

### О ИЗМЕНИ ПРАВИЛНИКА О ЗВАЊИМА, ЗАНИМАЊИМА И ПЛАТАМА ЗАПОСЛЕНИХ У ГРАДСКОЈ УПРАВИ

#### Члан 1.

У Правилнику о звањима, занимањима и платама запослених у Градској управи („Службени лист града Београда”, бр. 29/03, 7/04, 8/04, 25/05, 10/08 и 17/09), члан 25. мења се и гласи:

„Коефицијент утврђен за звање, односно занимање, може се увећати запосленом, и то:

- који координира најсложеније активности до 40%,
- који руководи основном унутрашњом целином (одељење) у оквиру организационе јединице до 30%
- који руководи унутрашњом целином (одсек) у оквиру организационе јединице до 20%,
- на инспекцијским пословима до 15%,
- на пословима комуналног полицајца до 10%,
- који раде на припреми и извршењу буџета или финансијског плана, вођењу пословних књига и састављању рачуноводствених извештаја у организационој јединици Градске управе која се бави пословима финансија; на најсложенијим студијско-аналитичким, финансијско-материјалним и нормативним пословима у организационој јединици Градске управе која се бави пословима инвестиција и становања; на најсложенијим аналитичко-нормативним и управно-надзорним пословима; на пословима откривања бесправне градње и премеравања и снимања терена за потребе урбанизма и имовинско-правних послова до 10%,
- на пословима буџетске инспекције до 41%.

Уколико запосленом припада увећање коефицијента по више основа из става 1. овог члана, увећање коефицијента не може прећи 41%.”

#### Члан 2.

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

**Заменик градоначелника града Београда**  
Број: 12-2548/10-Г-01, 13. августа 2010. године

Заменик градоначелника  
**Милан Кркобабић, с. р.**

Заменик градоначелника града Београда, 13. августа 2010. године, на основу 9. Закона о платама у државним органима и јавним службама („Службени гласник РС”, бр. 34/01, 62/06 и 116/08) и члана 51. став 2. и члана 52. тачка 6. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08 и 6/10), донео је

## ПРАВИЛНИК

### О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПРАВИЛНИКА О ПЛАТАМА И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА ИЗАБРАНИХ, ИМЕНОВАНИХ И ПОСТАВЉЕНИХ ЛИЦА У ОРГАНИМА ГРАДА БЕОГРАДА И ГРАДСКОМ ЈАВНОМ ПРАВОБРАНИЛАШТВУ

#### Члан 1.

У Правилнику о платама и другим примањима изабраних, именованих и постављених лица у органима града Београда и Градском јавном правобранилаштву („Службени лист града Београда”, бр. 9/05, 28/07, 10/08, 46/08 и 17/09), у члану 3. алинеја седма мења се и гласи:

„– секретар секретаријата, директор завода, директор агенције, шеф канцеларије, начелник Комуналне полиције, директор службе, шеф кабинета и њихови заменици.”

У истом члану, алинеја десета мења се и гласи:

„– помоћник секретара секретаријата, директора завода, директора агенције, шефа канцеларије, начелника Комуналне полиције, директора службе, шефа кабинета, директора управе и директора дирекције у саставу секретаријата, шеф подручне организационе јединице и његов заменик и секретар Градског јавног правобранилаштва.”

#### Члан 2.

У члану 10. алинеја пета и шеста мењају се и гласе:

„– 22,62 – за секретара секретаријата, директора завода, директора агенције, шефа канцеларије, начелника Комуналне полиције, директора службе, шефа кабинета и градског јавног правобраниоца и увећава се, по основу сложености и одговорности, стимулативним фактором 2,024,

– 21,58 – за заменика секретара секретаријата, заменика директора завода, заменика директора агенције, заменика начелника Комуналне полиције, заменика директора службе и заменика градског јавног правобраниоца и увећава се, по основу сложености и одговорности, стимулативним фактором 2,024.”

У истом члану, алинеја осма мења се и гласи:

„– 20,18 – за помоћника секретара секретаријата, помоћника директора завода, помоћника директора агенције, помоћника шефа канцеларије, помоћника начелника Комуналне полиције, помоћника директора службе, помоћника шефа кабинета, помоћника директора управе и дирекције

у саставу секретаријата, шефа подручне организационе јединице и секретара Градског јавног правобранилаштва и увећава се, по основу сложености и одговорности, стимулативним фактором 1,849,».

У истом члану после алинеје осме додаје се нова алинеја, која гласи:

„– 19,14 – за заменика шефа подручне организационе јединице и увећава се, по основу сложености и одговорности, стимулативним фактором 1,849,».

#### Члан 3.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

**Заменик градоначелника града Београда**  
Број: 12-2547/10-Г-01, 13. августа 2010. године

Заменик градоначелника  
**Милан Кркобабић, с. р.**

На основу чл. 4. и 6, члана 9. став 3, члана 12. став 1. и члана 13. став 3. Одлуке о јавним паркиралиштима („Службени лист града Београда”, број 12/10 – пречишћен текст) и члана 23. Одлуке о Градској управи града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 51/08, 61/09, 6/10 и 23/10), секретар Секретаријата за саобраћај донео је

### РЕШЕЊЕ

#### О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ РЕШЕЊА О ОПШТИМ ПАРКИРАЛИШТИМА

1. У Решењу о општим паркиралиштима („Службени лист града Београда”, бр. 44/09, 2/10 и 9/10), у тачки 2, наслов Зона 3, поднаслов ван круга двојке, део 3.4, после речи: „Анте Богићевића” додају се речи:

„ део 3.5

- Велбушка,
- Владетина,
- Војводе Добрњца (од Булевара деспота Стефана до Таковске),
- Далматинска (од Рузвелтове до Палмотићеве),
- Др Драгослава Поповића,
- Драже Павловића,
- Ђушина,
- Иванковачка,
- Јаше Продановића (од Таковске до Цвијићеве),
- Кнеза Данила,
- Палмотићева (од Џорџа Вашингтона до Булевара деспота Стефана),
- Рузвелтова (десна страна од Цвијићеве до Краљице Марије),
- Руварчева,
- Светозара Ђоровића,
- Станоја Главаша,
- Старине Новака (од Краљице Марије до Цвијићеве),
- Таковска (од Џорџа Вашингтона до Цвијићеве),
- Цвијићева (од Булевара деспота Стефана до Рузвелтове).”

2. У тачки 6. став 2. мења се и гласи: „Повлашћена паркинг карта ван круга двојке важи за одређени део ван круга двојке за који је издата и омогућава коришћење паркинг места без временског ограничења паркирања, с тим што се повлашћена паркинг карта ван круга двојке за део 2.2 може користити и у делу 3.1, за део 3.3 може користити и у делу 2.2 и 3.1, за део 3.4 може користити и у делу 3.3, за део 3.2 може користити и у делу 3.5 и на паркиралишту без временског ограничења

паркирања оивиченом улицама Дунавском, Дубровачком и Мике Аласа, а за део 3.5 може се користити и у делу 3.2.”

3. Ово решење ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

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

IV – 01 број 344.16 – 1630/2010, 2. августа 2010. године

Секретар  
**др Драгољуб Ђаконовић, с. р.**

На основу члана 9. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, бр. 135/04), а у вези са чланом 46. Закона о планирању и изградњи („Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09) и члана 53. Одлуке о градској управи града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 51/08, 61/09, 6/10 и 23/10), секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове, доноси

### РЕШЕЊЕ

#### О НЕПРИСТУПАЊУ СТРАТЕШКОЈ ПРОЦЕНИ УТИЦАЈА НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ ПЛАНА ДЕТАЉНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ БЛОКА ИЗМЕЂУ УЛИЦА: КИЧЕВСКЕ, МОЛЕРОВЕ, ХАЦИ ЂЕРИНЕ И ХАЦИ ПРОДАНОВЕ, ГРАДСКА ОПШТИНА ВРАЧАР

1. Не приступа се стратешкој процени утицаја Плана детаљне регулације блока између улица: Кичевске, Молерове, Хаџи Ђерине и Хаџи Проданове, градска општина Врачар (у даљем тексту: план), на животну средину.

2. Привредно друштво за пројектовање и остале услуге „Биро 59” из Београда, Смиљанићева 4 приступиће изради Нацрта и Концепта плана из члана 1. овог решења, на основу Одлуке о изради плана детаљне регулације блока између улица: Кичевске, Молерове, Хаџи Ђерине и Хаџи Проданове, градска општина Врачар, коју је донела Скупштина града Београда, на седници одржаној 5. маја 2010. године.

3. Границом Плана детаљне регулације обухваћен је део територије општине Врачар између улица: Кичевске, Молерове, Хаџи Ђерине и Хаџи Проданове, са везама саобраћајница и инфраструктуре до постојеће, односно планиране мреже, површине око 2,2 ха.

Коначна граница плана детаљне регулације ће се утврдити приликом израде и верфикације концепта, изузетно Нацрта плана.

4. Циљ израде Плана детаљне регулације је преиспитивање планираних решења датих регулационим планом Булевара револуције (Булевар краља Александра), деоница од Таковске до Синђелићеве улице (блокови А1-А19, Б11 и Б17) („Службени лист града Београда”, број 15/01), у складу са условљеностима дефинисаним Генералним планом Београда 2021. и дефинисање земљишта јавне намене, стварање планског основа за унапређење постојећих и изградњу нових садржаја на предметном простору, обезбеђивање капацитета техничке инфраструктуре за постојећу и планирану изградњу, очување и побољшање услова животне средине.

5. Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове, узимајући у обзир податке наведене у овом решењу, утврдио је да план не представља оквир за одобравање будућих развојних пројеката предвиђених прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину у смислу члана 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04).

6. Ово решење објављује се у „Службеном листу града Београда” и представља саставни део документације плана.

**ОБРАЗЛОЖЕЊЕ**

Изради предметног плана приступиће се на основу Одлуке о изради Плана детаљне регулације блока између улица: Кичевске, Молерове, Хаџи Ђерине и Хаџи Проданове, градска општина Врачар („Службени лист града Београда”, број 14/10).

За носиоца израде плана одређено је Привредно друштво за пројектовање и остале услуге „Биро 59” из Београда, Смиљанићева 4. Средства за израду Плана детаљне регулације обезбедиће Удружење научних и стручних преводилаца Србије, из Београда, ул. Кичевска 9.

Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове, имајући у виду планиране намене којима нису планирани будући развојни пројекти одређени прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину, утврдио је да предметни план не представља оквир за одобравање будућих развојних пројеката одређених прописима којима се уређује процена утицаја на животну средину и не подлеже обавези израде стратешке процене утицаја на животну средину у смислу одредбе члана 5. став 1. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04).

Сходно члану 11. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04), уз дописе бр. IX-03-350.14-14/2009 од 12. фебруара 2010. године, Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове доставио је на мишљење Предлог решења о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину, Секретаријату за заштиту животне средине, Градском заводу за јавно здравље, ЈКП „Зеленило Београд”, ЈКП „Београдски водовод и канализација”, Институту за јавно здравље „Др Ми-

лан Јовановић Батут”, Заводу за заштиту споменика културе града Београда, ЈВП „Београдводе” и Заводу за заштиту природе Србије.

У остављеном року Секретаријат за заштиту животне средине, дописом бр. 501.3-28/2010-V-04 од 14. јула 2010. године, Завод за заштиту природе Србије, дописом бр. 03-1679/2 од 15. јула 2010. године и ЈКП „Зеленило Београд”, дописом бр. 5841/2 од 21. јула 2010. године доставили су позитивно мишљење на Предлог решења о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

Како Градски заводу за јавно здравље, ЈКП „Београдски водовод и канализација”, Институт за јавно здравље „Др Милан Јовановић Батут”, Завод за заштиту споменика културе града Београда и ЈВП „Београдводе” нису доставили тражено мишљење у законском року, у складу са одредбама Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину („Службени гласник РС”, број 135/04) сматра се да су сагласни са Предлогом решења о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину предметног плана.

На основу наведеног, секретар Секретаријата за урбанизам и грађевинске послове Градске управе донео је решење као у диспозитиву.

Решено у Секретаријату за урбанизам и грађевинске послове Градске управе под бр: IX-03-350.14-15/2010, 2. августа 2010. године.

**Град Београд – Градска управа**  
**Секретаријат за урбанизам и грађевинске послове**  
Бр. IX-03-350.14-15/2010, 2. августа 2010. године.

Секретар  
**Милан Вуковић, дипл. инж. грађ., с. р.**

**АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА****ЗЕМУН**

Скупштина градске општине Земун на седници одржаној 26. маја 2010. године, на основу члана 8. и члана 16. тачка 13. Статута градске општине Земун („Службени лист града Београда”, бр. 14/09, 45/09 и 12/10), донела је

**ОДЛУКУ\***

**О УСПОСТАВЉАЊУ САРАДЊЕ ИЗМЕЂУ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗЕМУН, РЕПУБЛИКА СРБИЈА И ОПШТИНЕ НЕСВИЖ, РЕПУБЛИКА БЕЛОРУСИЈА (пречишћен текст)**

**Члан 1.**

Успоставља се сарадња између градске општине Земун, Република Србија и општине Несвиж, Република Белорусија.

**Члан 2.**

Сарадња се успоставља на привредном, научном, културном, образовном, спортском и на свим другим пољима где за то постоје могућности и обострани интерес, а средства за спровођење ове одлуке обезбеђена су у буџету градске општине Земун.

**Члан 3.**

Ближи облици и садржина сарадње међу општинама уредиће се Споразумом о сарадњи између градске општине

\* Влада је дала сагласност на ову одлуку решењем 05 број 016-4753/2010 од 2. јула 2010. године.

Земун, Република Србија и општине Несвиж, Република Белорусија.

**Члан 4.**

Председник градске општине Земун потписаће Споразум о сарадњи са општином Несвиж, Република Белорусија.

**Члан 5.**

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а објавиће се по прибављеној сагласности Владе Републике Србије.

**Скупштина градске општине Земун**  
Број 06-675/2010-II/21, 26. маја 2010. године

Председник  
**Бранислав Тутуш**

**ЛАЗАРЕВАЦ**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05), члана 82. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/2009), члана 91. став 1. тачка 5. Статута Јавно предузеће за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац (бр. 1252/1 од 26. јула 2009. године и бр. 4714/2 од 21. августа 2009. године), члана 46. став 1. тачка 5. Статута

градске општине Лазаревац („Службени лист града Београда”, број 43/2008), председник градске општине Лазаревац, директор Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац, Синдикална организација Топлификација Лазаревац и Раднички синдикат Прерада Вреоци 14. јула 2010. године закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ДИСТРИБУЦИЈУ ТОПЛОТНЕ ЕНЕРГИЈЕ „ТОПЛИФИКАЦИЈА” ЛАЗАРЕВАЦ

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и колективним уговорима, уређују се: заснивање радног односа; распоређивање запослених, радно време; одмори и одсуства; стручно усавршавање запослених; заштита запослених; престанак радног односа; вишак запослених; одговорност, накнада штете, удаљење запосленог; заштита на раду; зарада, накнаде и остала лична примања; учешће у управљању; услови за рад синдиката; организовање процеса штрајка; преговарање и закључивање колективног уговора; завршне одредбе.

##### Члан 2.

Овај уговор закључује се између: градске општине Лазаревац – као оснивача Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац; Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац – као послодавца, Синдикалне организације „Топлификација” Лазаревац и Радничког синдиката „Прерада” Вреоци – оба у име запослених.

##### Члан 3.

Оснивач у смислу овог Колективног уговора је градска општина Лазаревац.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно предузеће за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац (у даљем тексту: послодавац) које је основано за дистрибуцију топлотне енергије, управљање дистрибутивним системом и снабдевање топлотном енергијом купаца топлотне енергије, кога заступа директор.

У име запослених у смислу овог уговора су: Синдикална организација „Топлификација” Лазаревац и Раднички синдикат „Прерада” Вреоци, као репрезентативни синдикати.

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

##### Члан 4.

Овај уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време, осим за директора у делу појединачних права и обавеза која се уређују међусобним уговором између директора и Управног одбора.

Изузетно од става 1. овог члана одредбе овог уговора које се односе на дужину годишњег одмора, плаћеног одсуства, остваривања права по основу радног односа примењује се и на директора.

##### Члан 5.

Оснивач обезбеђује Јавном предузећу „Топлификација” Лазаревац услове за организовано и трајно обављање и развој делатности јавног предузећа, нарочито материјалне, техничке и друге услове за изградњу, одржавање и функциони-

сање објеката и за обезбеђивање техничког и технолошког јединства система и друге услове за несметано обављање делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење делатности предузећа.

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

##### Члан 6.

Општи акти послодавца и Уговор о раду не могу да одрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, општим актом и овим уговором.

##### Члан 7.

Поједине одредбе уговора о раду којима се утврђују неповољнији услови од услова утврђених законом, општим актом, овим уговором и другим општим актом послодавца, односно које се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених, сматрају се ништавим.

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

##### Члан 8.

Права, обавезе и одговорност запослених које нису уређене овим уговором уређују се другим општим актима предузећа, усклађеним са Законом о раду и колективним уговорима.

#### II. РАДНИ ОДНОСИ

##### Члан 9.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем Уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом и колективним уговорима.

##### Члан 10.

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

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

##### Члан 11.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор, у складу са Законом о раду.

Директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

#### 1. Заснивање радног односа

##### Члан 12.

Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону. У радни однос у ЈП „Топлификација” Лазаревац не могу бити примљени запослени који су узели отпремнину у другом јавним предузећима на територији градске општине Лазаревац.

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

Пријем новозапослених може се вршити по претходно добијеној сагласности оснивача (уколико је то предвиђено годишњим Програмом пословања предузећа).

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор у складу са Законом о раду.

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

#### Члан 13.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

#### Члан 14.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 10. овог уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

#### Члан 15.

Радни однос код послодавца заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о систематизацији радних места.

Правилником о систематизацији радних места утврђују се: организација рада код Послодавца, организациони делови и њихов делокруг, систематизација и опис послова, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима, утврђују се послови при чијем вршењу запослени има посебна овлашћења и одговорности, као и друга питања од значаја за организацију и рад послодавца.

Правилник о систематизацији радних места доноси послодавац уз обавезу да исти пре доношења достави ради прибављања мишљења репрезентативним синдикатима.

Сагласност на Правилник о систематизацији радних места даје оснивач.

#### Члан 16.

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

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

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања (Републички завод за здравствено осигурање Београд – испостава Лазаревац) у складу са законом, и запосленом достави фотокопију пријаве најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

#### Члан 17.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата упозна о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 10. овог уговора.

#### Члан 18.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са Правилником о систематизацији радних места и Програмом пословања за текућу годину.

Репрезентативни синдикати дају мишљење на укупан број запослених које треба примити за текућу годину, при доношењу Програма пословања предузећа.

Оснивач даје сагласност на програм пословања.

Изузетно од става 1. овог члана директор може одлучити о заснивању радног односа на одређено време у случајевима утврђеним чланом 22. овог уговора.

#### Члан 19.

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

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

#### Члан 20.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог у складу са овим колективним уговором;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор који је на снази (уколико не постоји колективни уговор, позивања на Правилник о раду који је на снази);
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;
- 14) добровољно додатно пензијско осигурање, када се стекну услови из члана 132. овог уговора.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, која нису у супротности са овим уговором и законом.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

## Члан 21.

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

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

## Члан 22.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично за време трајања тих потреба, с тим што тако засновао радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дужи од 12 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос засновао на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока на који је засновао радни однос.

## Члан 23.

За послове на којима се захтевају посебне психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада, и као таква су утврђена Правилником о систематизацији радних места, врши се провера психофизичких способности кандидата и здравствених способности.

## Члан 24.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком, који не може бити краћи од пет радних дана.

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

Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

## Члан 25.

На радна места утврђена Правилником о систематизацији радних места, може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника на неодређено, или одређено време.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, за запослене са вишом школском спремом девет месеци и за запослене са средњом стручном спремом шест месеци.

На предлог непосредног руководиоца, који прати стручно оспособљавање приправника, дужина приправничког стажа из претходног става може бити краћа, и то са високом стручном спремом осам месеци, за запослене са вишом школском спремом шест месеци и за запослене са средњом стручном спремом четири месеца.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места за које се оспособљава.

## Члан 26.

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

На крају приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом за полагање стручног испита. Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, најмање истог или вишег степена стручне спреме, састављена од три члана, које именује директор.

**2. Распоређивање запослених**

## Члан 27.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми (одређеној врсти занимања, знању и способностима) у следећим случајевима:

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;
- када треба обезбедити потпуније коришћење стручне спреме или радне способности запосленог;
- када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;
- када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;
- када се смањи обим рада предузећа;
- када се отвори ново радно место у процесу рада.

## Члан 28.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима и у смислу члана 27. овог уговора и у складу са законом.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 4. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Запослени може уз своју сагласност да буде упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао у складу са законом.

**3. Радно време**

## Члан 29.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

## Члан 30.

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

Прековремени рад не може да траје дужи од осам часова недељно нити дужи од четири часа дневно по запосленом, а најдужи 240 часова у календарској години по запосленом.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година.

## Члан 31.

Радна недеља траје пет радних дана.  
Распоред радног времена у току радне недеље утврђује директор.  
Радни дан траје осам часова.

## Члан 32.

Директор може радно време распоредити и на други начин кад се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организације рада то захтевају.

Послодавац је дужан да одлуком обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

## Члан 33.

Директор може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем када то, у појединим организационим деловима послодавца, буде захтевала природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла утврђеним роковима.

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

Забрањена је прераспodelа радног времена запосленог који је млађи од 18 година.

## Члан 34.

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

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

## Члан 35.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 33. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеним законом у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

## Члан 36.

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

## Члан 37.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прераспodelа радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

## Члан 38.

Рад који се обавља од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне

радне недеље, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања здравственог стања.

Ако је рад организован у сменама, мора се обезбедити измена смена (прва, друга, трећа смена и пауза).

Запослени млађи од 18 година не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним законом.

## 4. Одмори и одсуства

*а) одмор у току дневног рада, два узастопна радна дана и недељни одмор*

## Члан 39.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

„Запослени који ради 12 часова има право на одмор у току рада у трајању од додатних 15 минута”.

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

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

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

## Члан 40.

Одмор у току дневног рада, организује се на начин којим се обезбеђује, да се рад не прекида (водећи рачуна да се прекидом рада не нанесе штетна последица) као и да се не ремети рад са странкама.

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

## Члан 41.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

*б) годишњи одмор*

## Члан 42.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана.

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

- радног искуства;
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- инвалид рада – здравствено стање запосленог или члана уже породице;
- посебно отежаних услова рада.

## Члан 43.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

## 1. Радног искуства до шест радних дана, и то:

– до 10 година пензијског стажа	1 радни дан
– за навршених 10–15 година пензијског стажа	2 радна дана
– за навршених 15–20 година пензијског стажа	3 радна дана
– за навршених 20–25 година пензијског стажа	4 радних дана
– за навршених 25–30 година пензијског стажа	5 радних дана
– за навршених 30–35 година пензијског стажа	6 радних дана
– преко 35 година пензијског стажа	7 радних дана

## 2. По основу сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана, и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	2 радна дана
– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме	4 радна дана
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана
3. По основу услова рада сви запослени	2 радна дана
4. Запосленом: самохраном родитељу са дететом до седам година живота, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година и запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	4 радна дана

У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор увећава по свим основама за пет радних дана.

5. За запослене који раде на бенефицираним радним местима, где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа	3 радна дана
– запослени који раде на местима са посебним условима рада утврђеним у Правилнику о систематизацији радних места	5 радних дана
– за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом	3 радна дана

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене – кумулативно године стажа и живота) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

## Члан 44.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години. Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

## Члан 45.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину водећи рачуна о потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и уручује га сваком запосленом преко стручне службе.

## и) плаћено одсуство

## Члан 46.

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

– рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана
– ступања у брак	7 радних дана
– смрти брачног друга, деце, родитеља и усвојоца запосленог	7 радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	3 радна дана
– смрти усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог, смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагање стручног испита	7 радних дана
– празновање крсне славе	1 радни дан
– елементарних непогода	од 3 до 5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима; и ради стручног усавршавања	од 3 до 7 радних дана
– добровољног давања крви	2 радна дана
– давање ткива	7 радних дана

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

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

Лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

## Члан 47.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавезе по основу рада.

## Члан 48.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам дана, а највише до 30 радних дана у току једне календарске године у случају: полагања стручног испита и правосудног испита, којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које



запослени обавља, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања и учешћа на спортским и културним манифестацијама.

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси Управни одбор на образложен предлог директора.

#### Члан 49.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 40. 2 радна дана
- учешћа у спортским и другим активностима, које нису у организацији синдиката 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

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

#### Члан 50.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Одлуку о мировању радног односа доноси директор или лице које он овласти.

### 5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

#### Члан 51.

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и програмом стручног оспособљавања и усавршавања и запослених.

Управни одбор предузећа доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора.

#### Члан 52.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, саветовања, семинари и курсеви) и да о томе упозна репрезентативне синдикате уколико то исти затраже.

#### Члан 53.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање и усавршавање на које је упућен, или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси Управни одбор.

### III. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 54.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Директор је дужан да организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 55.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени, који поред посебних услова утврђених Правилником о систематизацији радних места, испуњава на основу лекарског прегледа и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

#### Члан 56.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

#### Члан 57.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;
- 3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

## Члан 58.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 57. тачка 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

## Члан 59.

Трошкове лекарског прегледа из члана 55. и члана 57. тачка 3) и члана 58. сноси послодавац.

## Члан 60.

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

## Члан 61.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година не може да ради ноћу, осим:

- када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

## Члан 62.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

## Члан 63.

Запослена жена за време трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

## Члан 64.

Родитељ са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

## Члан 65.

Права из чл. 63. и 64. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

## Члан 66.

На права и обавезе запослене жене на породичко одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуства са рада

запосленог ради посебне неге детета или друге особе непосредно се примењују одредбе закона.

## Члан 67.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

## Члан 68.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 28. овог уговора.

## Члан 69.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

## IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## Члан 70.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

## Члан 71.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због

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

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

#### Члан 72.

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

#### Члан 73.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

#### Члан 74.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене колективним уговором или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану општим актом, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог уговора;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. Закона о раду;
- 8) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тач. од 1. до 6. овог члана, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду (писмено упозорење треба да садржи: основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење) и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац мора у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду, ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком директора.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8. овог члана послодавац може дати запосленом само уколико не може да

обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Запосленом са више од 20 година стажа осигурања, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских тешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана да запосли друго лице на истим пословима у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос, под условом да су средства за отпремнину по основу технолошког вишка обезбеђена из средстава послодавца.

#### Члан 75.

Кад непосредни руководиоци оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада за одређено радно место, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 2. овог члана подноси приговор директору.

#### Члан 76.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 74. овог уговора достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења, у противном ће се сматрати да је Синдикат одустао од давања мишљења.

#### Члан 77.

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом у случају из члана 75. став 1. по спроведеном поступку утврђеним тим чланом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из члана 74. став 1. тач. 2. и 3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, или не поштује радну дисциплину, и то за:

- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика, односно њихова употреба у току рада;
- изазивање нереди и туче у пословним просторијама послодавца;
- непредузимање мера заштите на раду у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима послодавца;
- одавање пословне и друге тајне утврђене одлуком предузећа у складу са законом и Статутом.

## Члан 78.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених, у складу са овим уговором и законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

## Члан 79.

Отказ уговора о раду из члана 74. став 1. тач. 1, 2, 3, 5. и 6. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 74. став 1. тачка 4. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом затражи мишљење синдиката чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана, у противном ће се сматрати да је Синдикат одустао од давања мишљења.

## Члан 80.

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

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

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

## Члан 81.

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

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

## Члан 82.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 75. овог уговора, има

право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом послодавца, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

## Члан 83.

Ако суд донесе правноснажну одлуку, којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

## V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 84.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду због технолошких, економских, или организационих промена донесе програм решавања вишка запослених.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврдити Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

Критеријуми које утврди Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда биће основ за доношење критеријума у Социјалном програму предузећа.

Потписници колективног уговора утврђиваће споразумно број запослених за чијим је радом престала потреба.

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

#### Члан 85.

Социјални програм из члана 84. садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија за социјални дијалог, а која не може бити нижа од износа отпремнине за добровољни престанак радног односа коју утврди Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београда.

#### Члан 86.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

#### Члан 87.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 74. став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини просечне бруто зараде запосленог, остварено у претходна три месеца који претходе месецу отказа уговора о раду, за сваку навршену годину радног стажа или просечне зараде код послодавца за сваку навршену годину радног стажа ако је то за запосленог повољније.

#### Члан 88.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених овим уговором, користиће се средства оснивача предузећа.

### VI. ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

#### Члан 89.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (коју именује решењем директора) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлука директора са образложењем.

#### Члан 90.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету предузећу, дужан је да штету надокнади у складу са законом и овим уговором.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

#### Члан 91.

Директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује трочлану комисију, од којих је једно лице дипломирани правник, за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

#### Члан 92.

На основу извештаја комисије из члана 89. став 2. директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

#### Члан 93.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

#### Члан 94.

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвати да накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

#### Члан 95.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени да надокнади штету и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

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

#### Члан 96.

Комисија из члана 89. по спроведеном поступку предлаже директору на који начин и у ком временском периоду ће запослени надокнадити штету ценећи рад, понашање и материјални положај запосленог.

## Члан 97.

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

## Члан 98.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, у складу са законом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## Члан 99.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности;
- 2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 74. став 2. и члана 77. став 2. овог уговора.

Сматра се да је имовина веће вредности која угрожава имовину предузећа, имовина преко 15.000,00 динара.

## Члан 100.

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

## Члан 101.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 99. и 100. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 100. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

## Члан 102.

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 74. став 1. тач. од 2. до 4. овог уговора.

## Члан 103.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 101. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 74. став 1. тач. од 2. до 4. овог уговора.

## Члан 104.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 74 тачка 2) и 3) овог уговора да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

## VII. ЗАШТИТА НА РАДУ

## Члан 105.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба закона и других прописа из заштите на раду.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду, Правилником о безбедности и здрављу на раду и другим општим актима послодавца.

## Члан 106.

Послодавац је дужан да рад организује тако да се обезбеди заштиту живота и здравља запослених. Послодавац се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују према спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о безбедности и здрављу на раду и годишњег плана заштите на раду;
2. да обезбеди изразу годишњег плана и програма о заштити на раду и потребна финансијска средства;
3. да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и друго;
4. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба;
5. да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању, сагласно општем акту предузећа;
6. да се при планирању, изградњи нових погона и увођења нових процеса производње, нових метода рада и слично прибави мишљење репрезентативних синдиката, у року од 30 дана по изради плана и програма, о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја за живот и здравље запослених, уз ангажовање стручне службе предузећа;
7. да обезбеди посебну заштиту жена, омладине и инвалида у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;
8. да у току календарске године осигура све запослене за случај смрти, инвалидитета или повреде на раду, а висину премије и друге услове осигурања утврдиће Управни одбор предузећа.

## Члан 107.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима;

2. да своје послове врше са пуном пажњом, ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;
3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;
4. да се подвргну одговарајућем алко тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохолног пића и да се подвргне одговарајућем нарко тесту уколико се посумња да је под утицајем наркотика;
5. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;
6. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, који се обављају у складу са програмом послодавца;
7. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са заштитом на раду и заштитом радне и животне средине и обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине у организацији послодавца.

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

#### Члан 108.

Руководиоци организационих целина се обавезују: да предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом, обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези са спровођењем наложених мера заштите на раду.

Шефови служби и руководиоци одељења се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду, у складу са законом, прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице, редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада, да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом, обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

#### Члан 109.

Запослени има право да одбије да ради послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим уговором није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад.

#### Члан 110.

Овлашћени представник синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става, послодавац је дужан да обавести председнике синдиката у року од 30 дана.

#### Члан 111.

Послодавац се обавезује да образује одбор за заштиту на раду као саветодавно тело од представника предузећа и репрезентативних синдиката.

Одбор заштите на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев синдиката, оснивача, Управног одбора предузећа и послодавца.

#### Члан 112.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је обавезан да издвоји средства, а најмање у висини од 0,3% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора у фонд за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених. Запослени су дужни да та средства користе у складу с критеријумима које утврде синдикати.

### VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

#### Члан 113.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

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

Запослени обавља послове према Правилнику о систематизацији радних места којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

- аконтација за текући месец, између 25. и 30. у текућем месецу;

- коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Зарада запосленог исплаћује се само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, достави писмени обрачун.

#### Члан 114.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима и накнада трошкова из члана 125. овог уговора (топли оброк и регрес).

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 115.

Маса зарада за запослене у предузећу утврђује се на основу просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди градске општине Лазаревац у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада у складу са годишњим Програмом пословања предузећа.

Запослени остварују право на зараду из масе средстава за исплату зарада формиране на основу:

- остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),
- просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди градске општине Лазаревац у претходном месецу.

Уколико просечна зарада запослених у предузећу буде исплаћена испод просечне зараде запослених у привреди градске општине Лазаревац, усклађивање просечне зараде вршиће се континуирано.

Критеријуми за утврђивање масе зарада из овог уговора примењиваће се под условом да је тако формирана маса зара-

да у предузећу у складу са прописима Владе Републике Србије којима се уређује политика зарада у јавним предузећима.

#### Члан 116.

Маса зарада из члана 115. уговара се најкасније до краја текуће године за наредну годину.

#### Члан 117.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- коефицијента радног места,
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Основна зарада се рачуна на следећи начин:

- коефицијент радног места  $x$  вредност радног часа  $x$  месечни фонд остварених часова рада.

#### Члан 118.

Вредност радног часа је изведена категорија из масе зарада која се утврђује код послодавца истовремено са доношењем програма јавног предузећа. Утврђена вредност радног часа коригује се у току календарске године најмање једанпут када дође до битних промена околности и претпоставки на основу којих је утврђена (смањење броја запослених, реструктурирање предузећа, и остварених резултата).

#### Члан 119.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:5, између најнижег и највишег коефицијента.

#### Члан 120.

Коефицијент за утврђивање цене рада послова који за послени обавља садржи све елементе по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме, утврђених општим актом о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Коефицијентима из овог члана вредновани су и услови рада који се односе на: рад у сменама, рад у турнусу, рад на отвореном.

Радна места за која је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 90 дана, рачунајући од када послодавац донесе Правилник о организацији и систематизацији послова, утврде вредност – коефицијент за сваки посао у складу са ставом 5. овог члана.

#### Члан 121.

Зарада запослених може се увећати до 20% односно умањити до 20% по основу сложености, обима, квалитета, услова рада, као и односа запосленог према радним обавезама.

Увећање, односно умањење зарада запослених утврђује се на образложен предлог непосредног руководиоца и писмене сагласности директора.

#### Члан 122.

Запосленом се може повећати цена рада у складу са усвојеним програмом пословања предузећа, по основу услова рада у следећим случајевима од:

### КОЕФИЦИЈЕНТ ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА

Група послова	Преглед групе послова	Коефицијент сложености
1	2	4
I	– завршено основно образовање и одговарајући програм за I степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно неквалификовани радници;	1,73 – 1,90
II	– завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и полуквалификовани радници, лица са признатом нижом стручном спремом, као и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања;	1,90 – 2,20
III	– завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном двогодишњом средњом школом, пре него што је школовање постало трогодишње;	2,10 – 2,80
IV	– завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме, или завршена гимназија. У овај степен разврставају се и лица са завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње;	2,20 – 3,20
V	– завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање. У овај степен разврставају се и лица са завршеном школом за висококвалификоване раднике;	2,45 – 3,40
VI	– у овај степен разврставају се и лица са завршеном вишом школом, као и лица са савладаним програмом I степена студија на факултету;	2,90 – 4,00
VII	– завршен образовни програм за VII/1 степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеним студијама на факултету или академији;	3,60 – 5,10
VIII	– запослени који су распоређени на руководећим радним местима.	5,70 – 6,90



- 3–6% у случају изложености буци, прабини, тешких физичких напора, рада при ниским или високим температурама,
  - 5–10% у случају повећане опасности од повреде на раду.
- Повећање се одређује Решењем директора, за време проведено у тим условима.

#### Члан 123.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду, и то за:

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле радног времена – 45% од основице;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150% од основице;
- у трећој смени 31. децембра – 150%;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%;
- рад недељом – 15% од основице;
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу 0,5% од основице.

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

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

#### Члан 124.

Запослени има право на минималну зараду, увећану за 20% по основу специфичности послова и услова рада, за стандардни учинак и пуно рано време, односно време које се изједначава са пуним радним временом.

Висину минималне зараде утврђује Одлуком Социјално-економски савета Републике Србије.

Одлука о висини минималне зараде објављује се у „Службеном гласнику Републике Србије”.

#### Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова која су у функцији извршења послова, за месечну исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Послодавац обезбеђује:

- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 20% од просечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, која се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец, прерасподеле и службеног пута;
- регрес за коришћење годишњег одмора – у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Запослене на породилском одсуству и запослени који имају накнаду зараде због привремене спречености за рад из средстава органа за обавезно здравствено осигурање за цео месец, добиће неисплаћени део регреса по завршетку боловања.

#### Члан 126.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од

месечне зараде радника у месецу у коме одсуствује, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине градске општине Лазаревац, њених тела, седници Управног одбора и Надзорног органа или органа синдиката у својству члана или известиоца.

#### Члан 127.

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

1. у висини од 75% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

#### Члан 128.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за времеведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној општим актом и овим уговором.

1) Накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада.

1.1. Запосленом се накнађују трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак с рада.

Трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак с рада накнађују се у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу на територији градске општине Лазаревац.

Запосленом са пребивалиштем ван територије градске општине Лазаревац у подручју за које постоји могућност обезбеђења претплатне карте, накнађују се трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак с рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за односно подручје.

Запослени који за долазак на рад и одлазак са рада користе јавни превоз за који не постоји могућност обезбеђења месечне претплатне карте, има право на накнаду трошкова превоза до висине цене превозне карте за односну релацију.

1.2. Накнада трошкова превоза за запосленог из тачке 1.1. ст. 1. и 3. овог члана, врши се месечно, набавком претплатне карте или исплатом у новцу у висини месечне претплатне карте у јавном превозу.

Месечна претплатна карта обезбеђује се на основу писмене изјаве запосленог на прописаном обрасцу који ће сачинити послодавац. Исплата у новцу врши се аконтативно према броју радних дана у месецу за који се исплаћује.

Накнада трошкова превоза за запосленог из тачке 1.1. став 4. овог члана, исплаћује се аконтативно за наредни месец у висини цене превозне карте за односну релацију, а према броју радних дана у месецу за који се исплаћује и потврде превозника о цени превозне карте.

Накнада стварних трошкова превоза за запосленог коме се исплата врши у новцу обрачунава се, а разлика коригује аконтативном исплатом за наредни месец, на основу потписане евиденције о месечном присуству запосленог на раду.

1.3. Изјаву из тачке 1.2. став 2. овог члана, запослени доставља Правној служби.

Потврду превозника из тачке 1.2. став 3. овог члана, прибавља Правна служба.

Акте из става 1. и 2. ове тачке, Правна служба доставља Економској служби.

Начин обрачуна трошкова превоза, у свему како је то утврђено у претходном тексту тачке 1. овог колективног уговора ускладиће се (изменити), Одлуком послодавца, уколико ово питање буде уређено на другачији начин за запослене који раде у органима Управе и другим службама градске општине Лазаревац – као оснивача ЈП „Топлификација” Лазаревац.

2. дневницу за службено путовање у земљи за исхрану и лични превоз у месту (градски превоз) у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику:

- запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова;
- запослени има право на 50% пуне дневнице ако је на службеном путу провео од осам до 12 часова, или за остатак времена од 8 до 12 часова код путовања преко 24 часа;
- запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од 8 часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од осам часова, с тим што се путни трошкови, трошкови превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон...) признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доручком) до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорији;
- у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;
- коришћење телефона, телеграма, телефакса на службеном путовању, а који су неопходни за обављање одређених послова, признају се на основу приложених рачуна, који су одобрени и потписани од стране послодавца;

3. дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној уредбом о издацима за службено путовање;

- исплата по коначном обрачуну (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може се извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца;
- исплата по коначном обрачуну за мање износе и износе у металним апоенима се исплаћује у динарском износу, или уплаћује на благајни послодавца у динарима, а према курсу НБС-а;
- трошкови превоза сопственим возилом се признају у висини до 30% од цене литра бензина по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

4. дневница у смислу става 2. тач. 2. и 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодав-

ца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

- превоза сопственим путничким аутомобилом у земљи до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру;
- не могу се посебно признати издаци за гориво, оправке возила и слично јер су то трошкови власника аутомобила;
- признају се само директни трошкови: трошкови паркирања, путарине, мостарине и сл. на основу приложених рачуна.

5. трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену и теренски додатак у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику.

Рад и боравак на терену подразумева радни боравак запослених ван седишта послодавца и организационог дела у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

#### Члан 129.

Послодавац је дужан да обезбеди и исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом, исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно три просечне зараде исплаћене у републици према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова погребних услуга, према просечним ценама ЈКП за погребне услуге, а највише у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

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

3. накнаду штете због повреде на раду или штете коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом у складу са чланом 98. овог уговора.

4. солидарну помоћ за случајеве:

- дуже или теже болести, здравствене рехабилитације и наступа теже инвалидности запосленог и брачног другог и деце (према којим запослени има обавезу издржавања), у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу;
- уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода, према записнику комисије послодавца за утврђивање настале штете, али не више од десет просечних зарада исплаћених код послодавца у месецу који претходи исплати солидарне помоћи;
- смрти родитеља, усвојеника и усвојиоца запосленог, у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- набавке лекова за запосленог, брачног другог и деце (према којима запослени има обавезу издржавања), до износа трошкова према приложеним рачунима, који нису на листи Фонда здравственог осигурања.

5. Јубиларну награду поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од један до пет просечних зарада у предузећу у месецу који претходи месецу у коме је запослени навршио јубиларне године, и то:

– за пет година укупног рада	1 просечна зарада;
– за 10 година укупног рада	1,5 просечна зарада;
– за 15 година укупног рада	2 просечне зараде;
– за 20 година укупног рада	2,5 просечне зараде;
– за 25 година укупног рада	3 просечне зараде;
– за 30 година укупног рада	3,5 просечне зараде (запосленој – 4 просечне зараде)
– за 35 година укупног рада	4 просечне зараде; (запосленој – 5 просечних зарада)
– за 40 година укупног рада	5 просечних зарада.

6. Награда свим запосленима поводом краја грејне сезоне може се исплатити у висини од 50% просечне месечне зараде остварене у предузећу у претходна три месеца у зависности од финансијских могућности ЈП.

#### Члан 130.

Послодавац у зависности од финансијских могућности може:

- деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- запосленој жени поводом 8. марта исплатити поклон у висини од 10% остварене просечне зараде у привреди претходна три месеца.

#### Члан 131.

Послодавац је дужан да у складу са расположивим средствима исплати запосленом зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се зајам исплаћује.

Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец.

Браћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

#### Члан 132.

Запослени имају право на додатно добровољно пензијско осигурање за које премију плаћа послодавац до износа на који се не плаћају доприноси, почев од исплате зараде за јануар 2008. године.

Запослени имају право на колективно осигурање од последица незгода и за случај тежих болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац у сагласности са градоначелником града Београда.

#### Члан 133.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у предузећу увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

#### Члан 134.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од три месеца у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

### IX. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 135.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном одбору и Надзорном органу оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни одбор и Надзорни орган предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног одбора и Надзорног органа, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати.

Избор и именоване представника запослених у Управни одбор и Надзорни орган врши се у складу са Статутом ЈП „Топлификација” Лазаревац.

#### Члан 136.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статутних промена предузећа, а посебно својинске промене или уговарања концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога.

#### Члан 137.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативних синдиката.

Управни одбор је, пре доношења правилника о безбедности и здравља на раду, дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката.

#### Члан 138.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику синдиката ван предузећа (у случају струковног организовања синдиката предузећа) омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није позитивно решен у поступку пред органима предузећа.

### X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 139.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

#### Члан 140.

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

- да покрене 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 информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

## Члан 141.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна;
- да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабраног у органе синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;
- да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленим и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односи на права и обавезе запослених.

## Члан 142.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

## Члан 143.

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

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

## Члан 144.

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

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

## XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 145.

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

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

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружаја производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

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

## XII. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

## Члан 146.

Овај уговор закључују репрезентативни синдикати, послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници овог уговора.

## Члан 147.

Представници репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора, морају имати овлашћење свог органа.

У поступку преговарања ради закључивања овог уговора, репрезентативни синдикат је дужан да оствари сарадњу са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

## Члан 148.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

## Члан 149.

Овај уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора.

## Члан 150.

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

Важење овог уговора може престати споразумом учесника, или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику.

Отказ Колективног уговора се може поднети најраније по истеку годину дана од дана његовог закључивања.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

#### Члан 151.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

Спорна питања у примени уговора решава арбитража коју образују учесници уговора у року од 15 дана од настанка спора.

У арбитражно веће сваки потписник овог уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике и доноси се једногласно.

#### Члан 152.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

### ХИИ. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 153.

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

#### Члан 154.

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

#### Члан 155.

Овај уговор се закључује на три године.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај колективни уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање две године од дана преузимања.

#### Члан 156.

Даном ступања на снагу овог уговора, остали акти послодавца усагласиће се са одредбама овог уговора у року од 90 дана.

#### Члан 157.

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

**Градска општина Лазаревац**

I-01Број 11-22/2010, 14. јула 2010. године

Председник

**Бранко Борић, с. р.**

**Јавно предузеће „Топлификација” Лазаревац**

Број 4721, 14. јула 2010. године

директор

**Ненад Кузмановић, с. р.**

**Синдикална организација „Топлификација”**

Број 134, 14. јула 2010. године

Председник

**Мирко Петровић, с. р.**

**Раднички синдикат „Прерада”**

Број 3, 14. јула 2010. године

Председник

**Здравко Катић, с. р.**

## АКТИ УСТАВНОГ СУДА

Уставни суд у саставу: председник др Боса Ненадић и судије др Оливера Вучић, др Марија Драшкић, Весна Илић-Прелић, др Агнеш Картаг-Одри, Катарина Манојловић-Андрић, др Драгиша Слијепчевић, др Драган Стојановић и Предраг Ђетковић, на основу члана 167. став 1. тачка 1. Устава Републике Србије, на седници одржаној 18. фебруара 2010. године, донео је

### ОДЛУКУ

Утврђује се да одредба члана 2. став 1. Одлуке о пружању правне помоћи, коју је донела Скупштина градске општине Палилула („Службени лист града Београда”, број 56/08), није у сагласности са Уставом.

#### Образложење

Уставном суду поднета је иницијатива за покретање поступка за оцену уставности одредбе члана 2. став 1. Одлуке о пружању правне помоћи, коју је донела Скупштина градске општине Палилула („Службени лист града Београда”, број 56/08). У иницијативи се наводи да оспорена одредба Одлуке није у сагласности са одредбом члана 67. став 2. Устава, којом је утврђено да постоје две службе које грађанима омогућавају коришћење правне помоћи, и то: адвокатура и службе правне помоћи. По мишљењу подносиоца иницијативе, оспореном Одлуком је грубо прекршено Уставом

зајемчено право на коришћење „другог стуба у пружању правне помоћи”, тј. службе правне помоћи, јер у општини Палилула не постоји Служба правне помоћи, „онако како је то предвиђено законима и подзаконским актима”.

Доносилац оспореног акта у свом одговору истиче: да је оспорена Одлука донета у складу са наведеном одредбом Устава; да је подносилац иницијативе погрешно протумачио одредбу Устава на коју се позива; да правну помоћ не чине шеф службе правне помоћи, његови службеници, намештај и канцеларије, већ садржај који грађанима треба да омогући да добију правну помоћ и да је доношењем оспорене одлуке грађанима Палилуле омогућена бесплатна правна помоћ, бесплатно заступање у случају лошијег имовног стања и квалитетнија, боље организована и далеко стручнија правна помоћ него до сада.

У спроведеном поступку Уставни суд је утврдио следеће:

Оспорену Одлуку о пружању правне помоћи донела је Скупштина градске општине Палилула на седници од 29. децембра 2008. године, на основу одредбе члана 14. Статута градске општине Палилула („Службени лист града Београда”, број 43/08), којом је у тачки 22. одређено да општина, у складу са Статутом града Београда и овим статутом, преко својих органа обезбеђује пружање правне помоћи грађанима за остваривање њихових права.

Оспореном одредбом члана 2. став 1. одлуке предвиђено је да градска општина Палилула пружа правну помоћ грађанима у сарадњи са Адвокатском комором Београда, а преко адвоката, чланова коморе.

Раније важећом Одлуком о пружању правне помоћи („Службени лист града Београда”, број 4/2000), коју је донела Скупштина градске општине Палилула на седници од 29. марта 2000. године, питање пружања правне помоћи грађанима на територији ове градске општине било је уређено на другачији начин. Наиме, одредбом члана 3. ове одлуке било је предвиђено да послове пружања правне помоћи обавља Служба правне помоћи образована као унутрашња организациона јединица Одељења за општу управу. Ова одлука је престала да важи 10. децембра 2008. године на основу одредбе члана 68. Одлуке о организацији управе градске општине Палилула („Службени лист града Београда”, број 48/08), којом је, између осталог, предвиђено да даном ступања на снагу ове одлуке престају да важе одредбе чл. 3. и 4. Одлуке о пружању правне помоћи („Службени лист града Београда”, број 4/2000) у делу који се односи на организовање посебне службе правне помоћи. То значи да је наведеног датума престала да постоји посебна Служба правне помоћи образована као унутрашња организациона јединица Одељења за општу управу у оквиру градске општине Палилула.

До 1998. године на снази је био Закон о адвокатури и служби правне помоћи („Службени гласник РС”, бр. 27/77, 1/88 и 75/91 – Одлука Уставног суда), као јединствен акт којим је било уређено пружање правне помоћи грађанима преко адвокатури, као самосталне професионалне делатности и преко служби правне помоћи које су организовале општине, ради стварања услова за потпуније пружање правне помоћи грађанима на својој територији. Овај закон престао је да важи 26. новембра 1998. године, ступањем на снагу Закона о престанку важења Закона о адвокатури и служби правне помоћи („Службени гласник РС”, број 42/98), Савезна скупштина тадашње Савезне Републике Југославије је 12. маја 1998. године донела Закон о адвокатури („Службени лист СРЈ”, бр. 24/98, 26/98, 69/2000, 11/02 и 72/02), којим је уређена адвокатура као независна и самостална професионална делатност пружања правне помоћи у остваривању и заштити Уставом утврђених слобода и права и других законом утврђених права и интереса домаћих и страних физичких и правних лица.

Ступањем на снагу Уставне повеље државне заједнице Србија и Црна Гора, сагласно одредби члана 20. став 5. Закона за спровођење Уставне повеље државне заједнице Србија и Црна Гора („Службени лист СЦГ”, број 1/03), Закон о адвокатури је наставио да се примењује као општи акт Републике Србије и још увек је на снази. Међутим, након престанка важења Закона о адвокатури и служби правне помоћи, у правном систему Републике Србије не постоји посебан закон којим би била уређена материја пружања правне помоћи грађанима преко служби правне помоћи које се оснивају у јединицама локалне самоуправе, с обзиром на то да Закон о адвокатури који се примењује од 1998. године не уређује ова питања.

Уставом Републике Србије је утврђено: да се свакоме, под условима одређеним законом, јемчи право на правну помоћ, да правну помоћ пружају адвокатура, као самостална и независна служба, и службе правне помоћи које се оснивају у јединицама локалне самоуправе, у складу са законом, као и да се законом одређује када је правна помоћ бесплатна (члан 67); да Република Србија, између осталог, уређује и обезбеђује остваривање и заштиту слобода и права грађана (члан 97. тачка 2).

Законом о локалној самоуправи („Службени гласник РС”, број 129/07) прописано је да општина, преко својих органа, у складу с Уставом и законом образује органе, организације и службе за потребе општине и уређује њихову организацију и рад, као и да организује службу правне помоћи грађанима (члан 20. тач. 28) и 31)), док је Статутом града Београда („Службени лист града Београда”, број 39/08) предвиђено да градска општина, у складу са законом и овим статутом, преко својих органа, обезбеђује пружање правне помоћи грађанима за остваривање њихових права (члан 77. став 1. тачка 22). Одредба исте садржине као у Статуту града Београда садржана је и у члану 14. тачка 22. Статута градске општине Палилула („Службени лист града Београда”, број 43/08).

Из наведеног следи да је право на правну помоћ Уставом зајамчено право, које се остварује на два начина: преко правне помоћи коју пружа адвокатура као независна и самостална професионална делатност и преко служби правне помоћи које се оснивају у јединицама локалне самоуправе. Из одредаба Закона о локалној самоуправи којима је уређено питање пружања правне помоћи произлази да је пружање правне помоћи грађанима посао из надлежности општине, који се организује у оквиру делокруга надлежног органа општине образованог на основу њеног статута, односно у општинској управи. Стога, по оцени Уставног суда, није сагласно Уставу и закону да општина послове пружања правне помоћи организује ван органа општинске управе, било у сарадњи или преко других институција – у конкретном случају адвокатури. Уставни суд констатује да општина нема законско овлашћење за поверавање послова пружања правне помоћи другим институцијама, те да би у одсуству службе правне помоћи грађанима у општини, адвокатура преузела улогу једног облика правне помоћи, чиме се повређује право на правну помоћ у смислу одредаба члана 67. став 2. Устава.

С обзиром на изложено, Уставни суд је оценио да Скупштина градске општине Палилула није могла својим актом да одреди да се правна помоћ у овој градској општини грађанима пружа преко адвоката, чланова Адвокатске коморе Београда, те да на тај начин изврши поверавање послова пружања правне помоћи, који су јој дати у надлежност Статутом града Београда, а у складу са Законом о локалној самоуправи.

Имајући у виду да је у току претходног поступка правно стање потпуно утврђено и да прикупљени подаци пружају поуздан основ за одлучивање, Уставни суд је, сагласно одредби члана 53. став 2. Закона о Уставном суду („Службени гласник РС”, број 109/07) донео одлуку без покретања поступка.

Полазећи од свега наведеног, Уставни суд је оценио да оспорена одредба члана 2. став 1. одлуке, којом је прописано да градска општина Палилула пружа правну помоћ грађанима у сарадњи са Адвокатском комором Београда, а преко адвоката, чланова коморе, није у сагласности са Уставом, па је, на основу одредбе члана 45. тачка 1) Закона о Уставном суду, одлучио као у изреци.

На основу члана 168. став 3. Устава, одредба члана 2. став 1. оспорене одлуке наведене у изреци престаје да важи даном објављивања Одлуке Уставног суда у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Број IУл-45/2009

Председник  
др Боса Ненадић, с. р.

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Решењу о именовану чланова Школског одбора Музичке школе „Владимир Ђорђевић”, Београд које је објављено у „Службеном листу града Београда” број 24 од 30. јуна 2010. године, поткрала грешка, па се даје

#### **ИСПРАВКА**

#### **РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ШКОЛСКОГ ОДБОРА МУЗИЧКЕ ШКОЛЕ „ВЛАДИМИР ЂОРЂЕВИЋ”, БЕОГРАД**

У тачки 9. уместо речи: „Јелена Мишић, професор клавира” треба да стоје речи: „Јелена Мишић, професор гитаре”.

**Из Скупштине града Београда**

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Решењу о именовану чланова Школског одбора Основне школе „Светозар Милетић”, Земун које је објављено у „Службеном листу града Београда”, број 24 од 30. јуна 2010. године, поткрала грешка, па се даје

#### **ИСПРАВКА**

#### **РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „СВЕТОЗАР МИЛЕТИЋ”, ЗЕМУН**

У тачки 3. уместо речи: „Зоран Трипковић, професор енглеског језика” треба да стоје речи: „Зоран Трипковић, наставник разредне наставе”.

**Из Скупштине града Београда**

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Решењу о именовану чланова Школског одбора XV београдске гимназије, Београд које је објављено у „Службеном листу града Београда”, број 24 од 30. јуна 2010. године, поткрала грешка, па се даје

#### **ИСПРАВКА**

#### **РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ШКОЛСКОГ ОДБОРА XV БЕОГРАДСКЕ ГИМНАЗИЈЕ, БЕОГРАД**

У тачки 6. уместо речи: „Петра Цекић, дипл. инжењер” треба да стоје речи: „Петар Цекић, дипл. инжењер”.

**Из Скупштине града Београда**

По извршеном сравњењу са изворним текстом, утврђено је да се у Решењу о именовану чланова Школског одбора Музичке школе „Мокрањац”, Београд које је објављено у „Службеном листу града Београда”, број 24 од 30. јуна 2010. године, поткрала грешка, па се даје

#### **ИСПРАВКА**

#### **РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ШКОЛСКОГ ОДБОРА МУЗИЧКЕ ШКОЛЕ „МОКРАЊАЦ”, БЕОГРАД**

У тачки 6. уместо речи: „Љубица Петровић, професор виолине” треба да стоје речи: „Љубица Перовић, професор виолине”.

У тачки 4. уместо речи: „Бранислав Ковачевић, др медицине” треба да стоје речи: „Бранислав Ковачевић, дипл. правник”.

**Из Скупштине града Београда**

**САДРЖАЈ**

	Страна		Страна
Правилник о измени Правилника о звањима, занамањима и платама запослених у Градској управи –	1	<b>ЛАЗАРЕВАЦ</b>	
Правилник о измени и допуни Правилника о платама и другим примањима изабраних, именованих и постављених лица у органима града Београда и Градском јавном правобранилаштву –	1	Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа за дистрибуцију топлотне енергије „Топлификација” Лазаревац –	3
Решење о измени и допуни Решења о општим паркиралиштима –	2		
Решење о неприступању стратешкој процени утицаја на животну средину Плана детаљне регулације блока између улица: Кичевске, Молерове, Хаџи Ђерине и Хаџи Проданове, градска општина Врачар –	2	<b>Акти Уставног суда</b>	
		Одлука којом се утврђује да одредба члана 2. став 1. Одлуке о пружању правне помоћи, коју је донела Скупштина градске општине Палилула није у сагласности са Уставом –	21
		<b>Исправке</b>	
<b>Акти градских општина</b>		Исправка Решења о именовану чланова Школског одбора Музичке школе „Владимир Ђорђевић”, Београд –	23
<b>ЗЕМУН</b>		Исправка Решења о именовану чланова Школског одбора Основне школе „Светозар Милетић”, Земун –	23
Одлука о успостављању сарадње између градске општине Земун, Република Србија и општине Невсвиж, Република Белорусија –	3	Исправка Решења о именовану чланова Школског одбора XV београдскегимназије, Београд –	23
		Исправка Решења о именовану чланова Школског одбора Музичке школе „Мокрањац”, Београд –	23