



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LVII Број 42

25. септембар 2013. године

Цена 220 динара

Скупштина града Београда на седници одржаној 24. септембра 2013. године, на основу члана 46. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/10 – одлука УС и 54/11), донела је

## ОДЛУКУ

### О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА БЕОГРАДА

1. Утврђује се престанак мандата одборника Скупштине града Београда, пре истека времена на које су изабрани, због поднете писане оставке, и то:

– Јасмине Митровић Марић, са изборне листе Покренимо Београд – Томислав Николић (Српска напредна странка, Нова Србија, Асоцијација малих и средњих предузећа и предузетника Србије, Демократска партија Македонаца – Демократска партија на Македонците, Покрет снага Србије – БК, Покрет социјалиста, Коалиција удружења избјеглица у Републици Србији),

– Зорана Башановића, са изборне листе Покренимо Београд – Томислав Николић (Српска напредна странка, Нова Србија, Асоцијација малих и средњих предузећа и предузетника Србије, Демократска партија Македонаца – Демократска партија на Македонците, Покрет снага Србије – БК, Покрет социјалиста, Коалиција удружења избјеглица у Републици Србији),

– Александра Антића, са изборне листе Ивица Дачић – Социјалистичка партија Србије (СПС), Партија уједињених пензионера Србије (ПУПС), Јединствена Србија (ЈС) – Милан Кркобабић.

2. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда“.

#### Скупштина града Београда

Број 118-656/13-С, 24. септембра 2013. године

Заменик председника  
**Зоран Алимпић, с. р.**

Скупштина града Београда на седници одржаној 24. септембра 2013. године, на основу члана 56. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, бр. 129/07, 34/10 – Одлука УС и 54/11), члана 109. Пословника Скупштине града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 15/09, 14/10 и 32/10) и члана 31. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), донела је

## ОДЛУКУ

### О ПОТВРЂИВАЊУ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА БЕОГРАДА

1. Потврђује се мандат одборницима Скупштине града Београда изабраним на изборима, одржаним 6. маја 2012. године, и то:

– Драгомиру Петронијевићу, са изборне листе Покренимо Београд – Томислав Николић (Српска напредна странка, Нова Србија, Асоцијација малих и средњих предузећа и предузетника Србије, Демократска партија Македонаца – Демократска партија на Македонците, Покрет снага Србије – БК, Покрет социјалиста, Коалиција удружења избјеглица у Републици Србији);

– Гордани Мишев, са изборне листе Покренимо Београд – Томислав Николић (Српска напредна странка, Нова Србија, Асоцијација малих и средњих предузећа и предузетника Србије, Демократска партија Македонаца – Демократска партија на Македонците, Покрет снага Србије – БК, Покрет социјалиста, Коалиција удружења избјеглица у Републици Србији);

– Милоју Живановићу, са изборне листе Ивица Дачић – Социјалистичка партија Србије (СПС), Партија уједињених пензионера Србије (ПУПС), Јединствена Србија (ЈС) – Милан Кркобабић.

2. Ову одлуку објавити у „Службеном листу града Београда“.

#### Скупштина града Београда

Број 02-658/13-С, 24. септембра 2013. године

Заменик председника  
**Зоран Алимпић, с. р.**

Скупштина града Београда на седници одржаној 24. септембра 2013. године, на основу члана 46. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13) и члана 31. Пословника Скупштине града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 15/09, 14/10 и 32/10), донела је

## РЕШЕЊЕ

### О УТВРЂИВАЊУ ПРЕСТАНКА ФУНКЦИЈЕ ПРЕДСЕДНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДА БЕОГРАДА

1. Утврђује се да је Александру Антићу престала функција председника Скупштине града Београда, са 3. септембром 2013. године, због подношења оставке.

2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда“.

#### Скупштина града Београда

Број 118-657/13-С, 24. септембра 2013. године

Заменик председника  
**Зоран Алимпић, с. р.**

Скупштина града Београда на седници одржаној 24. септембра 2013. године, на основу чл. 12, 29. и 30. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07) и чл. 31, 59. и 60. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), донела је

## РЕШЕЊЕ

### О РАЗРЕШЕЊУ ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА БЕОГРАДА

1. Разрешава се градоначелник града Београда Драган Ђилас, пре истека времена на које је биран.

2. Драган Ђилас остаје на дужности градоначелника града Београда и врши текуће послове до избора новог градоначелника.

3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

#### Скупштина града Београда

Број 118-659/13-С, 24. септембра 2013. године

Заменик председника  
**Зоран Алимпић, с. р.**

Скупштина града Београда на седници одржаној 24. септембра 2013. године, на основу чл. 12. и 30. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07) и чл. 31. и 60. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), донела је

## РЕШЕЊЕ

### О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ЗАМЕНИКА ГРАДОНАЧЕЛНИКА ГРАДА БЕОГРАДА

1. Татјани Пашић престаје мандат заменика градоначелника града Београда 24. септембра 2013. године, разрешењем градоначелника града Београда.

2. Татјана Пашић остаје на дужности заменика градоначелника града Београда и врши текуће послове до избора нових извршних органа града.

## АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

### ЗЕМУН

Веће градске општине Земун на осмој седници одржаној 20. септембра 2013. године, на основу члана 42. став 1. тачка 8. и члана 49. став 3. Статута градске општине Земун („Службени лист града Београда” бр. 43/10 – пречишћен текст и 38/13), члана 3. став 4. Одлуке о организацији Управе градске општине Земун („Службени лист града Београда”, бр. 19/09, 53/09, 5/10 и 26/10) и члана 37. став 1. Пословника о раду Већа градске општине Земун („Службени лист града Београда”, број 38/09), донело је

## РЕШЕЊЕ

### О ПОСТАВЉЕЊУ НАЧЕЛНИКА УПРАВЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ЗЕМУН

1. Поставља се Наташа Ђукић, дипл. правник, за начелника Управе градске општине Земун, на период од пет година.

2. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

#### Веће градске општине Земун

Број 06-804/2013-II/21, 20. септембра 2013. године

Председник  
**Дејан Матић, с. р.**

3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

#### Скупштина града Београда

Број 118-660/13-С, 24. септембар 2013. године

Заменик председника  
**Зоран Алимпић, с. р.**

Скупштина града Београда на седници одржаној 24. септембра 2013. године, на основу чл. 12. и 30. Закона о главном граду („Службени гласник РС”, број 129/07) и чл. 31. и 60. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10 и 23/13), донела је

## РЕШЕЊЕ

### О ПРЕСТАНКУ МАНДАТА ЧЛАНОВИМА ГРАДСКОГ ВЕЋА ГРАДА БЕОГРАДА

1. Члановима Градског већа града Београда престаје мандат члана Градског већа 24. септембра 2013. године разрешењем градоначелника града Београда:

- Милени Бићанин,
- Дарку Божићу,
- Наташи Ђрбовић,
- Милану Јанковићу,
- Зорану Костићу,
- Марији Лековић,
- Наташи Милошевић,
- Николи Никодијевићу,
- Жељку Ожеговићу,
- Аци Петровићу,
- Милану Поповићу,
- Профиру Ранчићу,
- Слободану Шолевићу.

2. Чланови Градског већа из тачке 1. овог решења остају на дужности члана Градског већа града Београда и врше текуће послове до избора нових извршних органа града.

3. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

#### Скупштина града Београда

Број 118-661/13-С, 24. септембра 2013. године

Заменик председника  
**Зоран Алимпић, с. р.**

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/2013), Самостална синдикална организација ЈП СЦ „Нови Београд”, директор ЈП СЦ „Нови Београд” и председник градске општине Нови Београд у име градске општине Нови Београд, закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА СПОРТСКИ ЦЕНТАР „НОВИ БЕОГРАД”

#### І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Предмет колективног уговора

###### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа запослених, у ЈП Спортски центар „Нови Београд” (у даљем тексту: послодавац), зашита запослених, зараде, накнаде зараде и остала лична примања запослених, права синдикалне организације, обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада, међусобни односи потписника овог уговора и др.

Оснивач је градска општина Нови Београд.

Послодавац је Јавно предузеће Спортски центар „Нови Београд” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор.

Репрезентативна синдикална организација је: Самостални синдикат ЈП СЦ „Нови Београд”.

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

###### Члан 2.

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

Овај уговор се примењује на све запослене, осим на директора, чија се права, обавезе и одговорности уређују уговором који закључују директор и Надзорни одбор, у складу са законом.

###### Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све запослене у предузећу.

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

###### Члан 4.

Оснивач прати услове рада код послодавца, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу ове делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

###### Члан 5.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и обавезе и неповољнији услови рада од права и обавеза и услова рада утврђених Законом о раду.

#### ІІ. РАДНИ ОДНОСИ

###### Члан 6.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду по условима у закону, а у складу са колективним уговором.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и обавезе и неповољнији услови рада, од права обавеза и услова рада утврђених законом и овим уговором.

###### Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да у складу са условима и на начин прописан законом и колективним уговорима 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 код послодавца, увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених.

#### 1. Заснивање радног односа

##### Услови за заснивање радног односа

###### Члан 8.

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

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

###### Члан 9.

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

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

###### Члан 10.

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.

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

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом труднице.

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

##### Уговор о раду

###### Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

Уговор о раду у име послодавца може да потпише и послени кога овласти директор.

Уговор о раду се доставља репрезентативном синдикату.

#### Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време. Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

#### Члан 13.

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.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом и запосленом достави фотокопију пријаве најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

#### Члан 14.

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, непуно или скраћено);
  10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
  11. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
  12. позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
  13. трајање дневног и недељног радног времена.
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе. На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

#### Ступање на рад

#### Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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 договоре.

#### Пробни рад

#### Члан 16.

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.

Отказни рок из става 3. овог члана износи 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 се према стручној спреми утврђује у трајању од најмање:

- 3 (три) месеца за радна места за која се тражи висока стручна спрема – VII степен,
- 2 (два) месеца за радна места за која се тражи виша и средња стручна спрема – VI, V и IV степен,
- 1 (један) месец за остала радна места.

Пробни рад прати и оцењује комисија коју именује директор, а иста је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

#### Радни однос на одређено време

#### Члан 17.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од рока који је утврђен законом.

#### Члан 18.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

1. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење војног рока и др.) до повратка привремено одсутног запосленог;
2. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;
3. када се привремено повећава обим рада;
4. са приправником ради оспособљавања за самосталан рад.

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

#### Распоређивање – премештај запосленог

#### Члан 19.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Запослени може у току рада бити привремено распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми (одређене врсте занимања, знању и способностима).

Привремено распоређивање запосленог у смислу става 2. овог члана може да траје најдуже годину дана.

#### Приправници

#### Члан 20.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 (дванаест) месеци, а са вишом и средњом стручном спремом 6 (шест) месеци.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места на које је распоређен и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

Комисију за полагање стручног испита именује директор, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке, у односу на приправника који полаже приправнички испит.

По положеном стручном испиту приправник се распоређује на послове радног места за које се у трајању приправничког стажа оспособљавао, а у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

У случају да не положи стручни испит приправнику престаје радни однос.

Члан 21.

По положеном стручном испиту приправник се распоређује на послове радног места за које се у трајању приправничког стажа оспособљавао, а у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 22.

Послодавац може да омогући запосленом 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, у складу са планом стручног оспособљавања и усавршавања.

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

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

## 2. Радно време

Пуно радно време и распоред радног времена

Члан 23.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана. Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор. Радно време на пословима где процес рада то дозвољава је осмочасовно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом, недељом и празником се не ради, а на пословима где процес рада условљава организовање друге и треће смене, рад суботом, недељом или празником, радна седмица траје шест дана.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног времена и то највише до 30 минута.

Члан 24.

Запослени може засновати радни однос и са непуним радним временом у складу са законом, и своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 25.

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

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативног синдиката.

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

Члан 26.

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

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

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање седам дана пре почетка рада.

Прековремени рад

Члан 27.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 28.

Распоред радног времена утврђује директор, или лице које он овласти.

Прерасподела радног времена

Члан 29.

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

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;

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

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

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

Члан 30.

Запосленом који ради у смислу члана 29. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 31.

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

## Члан 32.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела 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.

## Ноћни рад и рад у сменама

## Члан 33.

Рад ноћу између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативног синдиката о мерама безбедности и заштити живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

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

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

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

## 3. Одмори и одсуства

## Одмор у току дневног рада

## Члан 34.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дужег од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

## Члан 35.

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

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

## Дневни одмор

## Члан 36.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

## Недељни одмор

## Члан 37.

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.

## 3.1. Годишњи одмор

## Стицање права на годишњи одмор

## Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

## Дужина годишњег одмора

## Члан 39.

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, по основу сменског рада, рада ноћу, рада суботом и недељом, инвалидности, здравственог стања запосленог или чланова уже породице.

Под радним искуством запосленог сматрају се године проведене на раду. Под здравственим стањем запосленог или члана уже породице сматрају се инвалиди рада II и III категорије и запослени са преосталом радном способношћу, издржавано дете које има сметње у психофизичком развоју, самохрани родитељ или родитељ са више деце.

## Члан 40.

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

– По основу радног искуства за сваких навршених пет година стажа осигурања један радни дан.

– По основу стручне спреме и сложености послова које запослени обавља:

– НК	2 радна дана
– КВ – ССС	3 радна дана
– ВШС	4 радна дана
– ВСС	5 радних дана

– По основу сменског рада, рада ноћу, рада суботом и недељом један радни дан.

– Самохраном родитељу до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година живота два радна дана.

– Инвалидност један радни дан.

Запосленом, годишњи одмор не може трајати дужег од 30 (тридесет) радних дана.

## Члан 41.

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

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

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

## Годишњи одмор у случају престанка радног односа

## Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 43.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 38. став 2. овог уговора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 44.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 38. овог уговора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 45.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом доноси директор у писаној форми и исто се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако директор не достави запосленом решење из става 2. овог члана, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Накнада штете за некоришћење годишњег одмора

Члан 46.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утврђене овим уговором и уговором о раду.

3.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 47.

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

– ступања у брак	5 радних дана;
– ступања у брак члана уже породице	2 радна дана;
– рођења детета, порођаја супруге	3 радна дана;
– смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)	7 радних дана;
– смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана;
– смрти родитеља брачног друга, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана;
– теже болести члана уже породице	7 радних дана;
– селидбе сопственог домаћинства	2 радна дана;
– елементарних непогода	3 радна дана

– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана;
– добровољног давања крви	2 радна дана;
– празновања крсне славе	1 радни дан.

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

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

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

Члан 48.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у коме се остварују сва права и обавезе из радног односа.

Члан 49.

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

Запосленим који одлази у старосну пензију може се одобрити 15 радних дана плаћеног одсуства, и то непосредно пре одласка у пензију. Одлуку о томе доноси директор на захтев запосленог.

3.3. Неплаћено одсуство

Члан 50.

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

– неге члана уже породице	5 радних дана
– неге члана шире породице	3 радна дана
– смрти сродника, који нису наведени у члану 47. овог уговора	2 радна дана

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

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

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

3.4. Мировање радног односа

Члан 51.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- избора, односно именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

#### 4. Заштита запослених

##### Члан 52.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, овог уговора и општих акта послодавца о организовању и спровођењу заштите запослених на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

##### Члан 53.

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

##### Члан 54.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог органа, 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 за његову околину.

Послодавац је дужан да Актом о процени ризика на радном месту и у радној околини утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

Председник синдикалне организације има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

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

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

##### Члан 55.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, своје знање и практичну способност

у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова да спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Код послодавца се формира Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, састављено од представника репрезентативог Синдиката, директора, руководиоца и стручњака из области заштите на раду. Рад Одбора обавља се у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

##### Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по здравље или живот, у складу са законом.

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

Заштита жена, омладине и инвалида у предузећу остварује се у складу са законом.

##### Заштита личних података

##### Члан 57.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и у складу са условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

##### Заштита материнства

##### Члан 58.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

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

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

Права из ст. 3. 4. и 5. овог члана има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета.

##### Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји



своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

#### Члан 60.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

#### Члан 61.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 60. став 2. овог уговора.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у складу са условима утврђеним у члану 60. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### Члан 62.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 60. став 3. овог уговора има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

#### Члан 63.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

#### Члан 64.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада, ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

#### Члан 65.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 66.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ, има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују ако за поједина права законом, овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

#### Заштита инвалида

#### Члан 67.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

#### Члан 68.

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.

#### Обавештење о привременој спречености за рад

#### 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 потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

### III. ЗАРАДА, НАКНАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

#### 1. Зарада

##### Члан 70.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху предузећа (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зарада се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на радном месту.

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

Радам исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ст. 3. и 4. овог члана – ништави су.

У случају повреде права из ст. 3. и 4. овог члана запослени има право на накнаду штете.

##### Члан 71.

Под зарадом из члана 70. сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

##### Члан 72.

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

- основне зараде;
- увећане зараде;
- умањене зараде и
- награде.

##### Члан 73.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности – коефицијента посла;
- вредности радног часа и
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу вредности коефицијента за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Вредност радног часа за коефицијент један не може бити нижа од цене радног часа, коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

##### Члан 74.

Маса зараде за редован рад за запослене код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Веће градске општине Нови Београд.

Месечну бруто масу зарада из става један и овог члана утврђује директор на основу и у оквиру утврђене масе за текућу годину.

##### Члан 75.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђена чланом 74. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и у чл. 70, 72, 85, 86, 87, 91. алинеја 6. и 92. овог уговора.

##### Члан 76.

Зарада из члана 73. уговора се на основу следећих критеријума:

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

##### Члан 77.

Зарада запослених може се увећати до 20% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада – стимулација може се вршити на основу критеријума из средстава од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање зарада – стимулације, односно умањење зарада врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца.

Допринос запослених за увећање зараде утврђује се на основу критеријума:

- изузетног квалитета рада, рада без грешке, рад комерцијалне или програмске природе који је предузећу знатно повећао приход, рад запосленог који је применио ново и квалитетније техничко решење на свом радном месту, увео иновацију,
- стручност у раду што подразумева поседовање изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
- креативност и заинтересованост у раду, што подразумева да добрим идејама и квалитетним решењима допринеси реализацији задатака,
- однос према раду подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао,
- однос према средствима рада подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада о утрошку материјала и енергије,
- радна дисциплина подразумева да је запослени редован на послу, да показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, спреман је увек да остане по потреби и после радног времена, ангажован је и заинтересован.

На основу предлога непосредних руководиоца директор утврђује коначан предлог и доноси одлуку за увећање зараде – стимулације за предходни месец.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова послодавца, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

##### Члан 78.

Зарада запослених може се умањити до 20%. Критеријуми за умањење зарада су:

- незадовољавајући квалитет рада,
- незадовољавајућа стручност у раду,
- незадовољавајући однос према средствима рада и
- незадовољавајућа радна дисциплина запослених.

На основу предлога непосредних руководилаца директор доноси одлуку за умањење зараде за претходни месец.

Члан 79.

Одлуку о умањењу односно увећању зараде доноси директор.

Члан 80.

Маса зарада за запослене утврђује се на годишњем нивоу Програмом пословања послодавца на који градска општина Нови Београд даје своју сагласност. Програмом пословања утврдиће се маса за исплату бонуса и награда у вредности до 5% укупне годишње масе за исплату зарада. Директор предузећа утврђује месечно масу за исплату зарада и бонуса.

Цену основне зараде одређује послодавац на основу и у оквиру планиране масе зарада.

Основна зарада запосленог утврђује се множењем основне цене рада и коефицијента радног места на које је запослени распоређен.

Коефицијент послова које запослени обавља утврђује се на основу стручне спреме која је услов за рад на одређеним пословима, сложености послова, сменског рада, рада недељом, одговорности и услова утврђених колективним уговором потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Утврђују се следећи коефицијенти:

Р. бр	Назив радног места	степен стручне спреме	Коефицијент
1.	Директор	VII	По одлуци НО бр. 1426/7 од 6.9.2013. је 7,00
2.	Помоћник директора за спорт	VI-VII	4,00
3.	Виши стручни сарадник за правне послове	VI-VII	3,70
4.	Виши стручни сарадник за техничке послове	VI-VII	3,70
5.	Управник	VI-VII	3,70
6.	Менаџер за спортске, културне и друге јавне манифестације – СРЦ „11. април”	VI-VII	3,70
7.	Менаџер за спортске, културне и друге јавне манифестације – Хала спорта	VI-VII	3,70
8.	Шеф рачуноводства	IV- VI	3,70
9.	Менаџер за маркетинг	VI-VII	3,20
10.	Менаџер за информисање и односе са јавношћу	VI-VII	3,20
11.	Референт програма	VI-VII	3,00
12.	Реализатор програма	VI-VII	2,60
13.	Референт за ППЗ, безбедност и здравље на раду и инвестиционо-техничку документацију објеката	VI- VII	2,60
14.	Административни референт	IV	2,30
15.	Референт за безбедност, здравље на раду и техничко одржавање	IV	2,30
16.	Референт за ППЗ и електро одржавање	III-IV	2,30
17.	Административни референт за спортске, културне и друге јавне манифестације	IV	2,20
18.	Референт маркетинга	IV	2,20
19.	Контиста	IV	2,20
20.	Секретарица	IV	2,20
21.	Благајник – обрачунски радник	IV	2,20
22.	Рецепционар	III-IV	2,20
23.	Набављач – возач	III-IV	2,20
24.	Радник на одржавању	III-IV	2,20
25.	Радник на електро одржавању	III-IV	2,20
26.	Ноћни чувар	I-II	1,70
27.	Хигијеничар – гардеробер	I	1,60

Члан 81.

Када запослени, поред послова утврђених уговором о раду, обавља и послове запосленог који је привремено одсутан (боловање, годишњи одмор и сл.) дуже од тридесет дана, има право на зараду за рад на тим пословима ако је то повољније за њега.

Послодавац доноси решење о обављању послова и праву на зараду из става 1. овог члана.

Члан 82.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла у складу са чланом 80. став 4. овог уговора.

Члан 83.

Послодавац се обавезује да обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 15. и 20.,
- коначан обрачун зараде од 1. до 5. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу уплатом на текући рачун.

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

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим уговором и уговором о раду.

## 2. Увећана зарада

Члан 84.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад;
2. рад на дан празника који је нерадни дан;
3. ноћни рад;
4. додаток на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 85.

Послодавац се обавезује да запосленом увећава основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 26% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26% од основице;

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

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

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

Члан 86.

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

## 3. Накнада зараде

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од 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 законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- небезбедивања 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;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада.

#### Члан 88.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуства са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини од 85% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

#### Члан 89.

Накнада зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета запосленима код послодавца утврђује се у висини зараде (100%) од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је започето коришћење трудничког боловања.

#### Члан 90.

Основ за утврђивање висине накнаде зараде за време породилског одсуства чини зарада за пуно радно време и стандардни учинак коју би то лице остварило да је радило тј. основна зарада утврђена уговором о раду.

У основ за утврђивање накнаде зараде не улазе: радни учинак, увећана зарада, друга примања (топли оброк, регрес за годишњи одмор и др.).

Обрачун и исплату накнаде зараде за запослене код послодавца врши послодавац у исто време када врши обрачун зараде за друге запослене и доставља га општинској, односно градској управи за рефундацију, на основу Закона о финансијској подршци породици са децом.

### 4. Накнада трошкова

#### Члан 91.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим уговором и уговором о раду и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није уз сагласност запосленог обезбедио месечну претплатну карту за превоз. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру;
- месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у бруто износу од 3.508,00 динара. Наведени износ ће се усаглашавати са параметрима утврђеним Програмом пословања.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 5. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

#### Члан 92.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 3.542,00 месечно. Наведени износ ће се усаглашавати са параметрима утврђеним Програмом пословања. Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. 12. текуће године, има право на накнаду штете у складу са законом.

### 5. Друга примања

#### Члан 93.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини трострутог износа бруто зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена, отпремнина не може бити нижа од троструке просечне бруто зараде по запосленом исплаћеном код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата отпремнине, односно троструког износа просечне бруто зараде по запосленом исплаћеном у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини неопорезивог износа;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Обавезу из алинеје 1. става 1. овог члана послодавац ће извршити најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Обавезу из алинеје 2 става 1. овог члана послодавац ће извршити одмах по подношењу захтева, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја. Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 94.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања и то: деци запосленог до навршене 15. године живота једнократно поводом Нове године и Божића, до неопорезивог износа који је предвиђен законом, и запосленим женама поводом 8. марта и запосленима за дан јубилеја предузећа. Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор у оквиру финансијских и законских могућности.

#### Члан 95.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом годишњице непрекидног рада запосленог код послодавца, у висини од најмање једне просечне нето зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваких десет година рада код истог послодавца и то:

- за 10 година 50% просечне нето зараде код послодавца;
- за 20 година 75 % просечне нето зараде код послодавца;

– за 30 година 100% просечне нето зараде код послодавца;  
 – за 40 година 150% просечне нето зараде код послодавца.  
 Јубиларна награда исплаћује се у месецу у коме се стиче право.

#### Члан 96.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности и за случај болести и хируршких интервенција.

#### Члан 97.

У складу са годишњим Програмом пословања послодавца, послодавац може да обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случај дуже и теже болести запосленог или члана уже породице (брачног друга, деце), пружању помоћи породици у случају смрти запосленог или члана уже породице, за ублажавање последица елементарних непогода или других ванредних догађаја, до висине просечне зараде код послодавца у месецу који предходи месецу исплате. Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца.

– кредит за набавку огрева, зимнице, уџбеника у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени су дужни да кредит врате у року од шест месеци, а отплата почиње у првом наредном месецу у односу на месец у коме је кредит добијен.

#### Члан 98.

Послодавац може зависно од резултата пословања, запосленима да обезбеди зараду из добити и то из дела остварене добити, по усвајању Годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком Надзорног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача.

### 6. Минимална зарада

#### Члан 99.

Услед утврђеног 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 Републике Србије.

#### Члан 100.

Послодавац минималну зараду из члана 99. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

### 7. Заштита зараде

#### Члан 101.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

### IV. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 102.

Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу дужан је да насталу штету и надокнади.

Запослени је одговоран за насталу материјалну штету коју је својим радом или пропуштањем да уради, причинио послодавцу намерно или из крајње непажње.

Постојање штете, околности под којима је настала, ко је проузроковао, њену висину као и начин како ће се надокнадити утврђује Комисија за утврђивање штете.

Чланове комисије из става 3. овог члана именује Надзорни одбор послодавца, на период од 2 (две) године.

Комисија има председника и 2 (два) члана и исти број заменика. Комисија ради у пуном саставу, а одлучује већином гласова.

#### Члан 103.

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

#### Члан 104.

Висина штете може се утврдити и 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 преко стручног лица.

#### Члан 105.

У оправданим случајевима када би плаћањем штете породица запосленог била доведена у тешку материјалну ситуацију, а на предлог организације синдиката чији је запослени члан, комисија може да предложи послодавцу да донесе одлуку којом би се запослени у целини или делимично ослободио обавезе плаћања штете

#### Члан 106.

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

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

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

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

#### Члан 107.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

#### Члан 108.

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

## Члан 109.

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

Ако 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.

## V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

## Члан 110.

Представника запослених у Надзорном одбору у складу са Статутом предузећа именује и разрешава оснивач на предлог директора по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

## Члан 111.

Репрезентативни синдикат учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога.

## Члан 112.

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

## Члан 113.

Послодавац је дужан да, на основу захтева запосленог за заштиту својих права, омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није коначно решен у поступку пред органима предузећа.

## VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 114.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена потписници овог уговора дужни су да поштују процедуру прописану Законом о раду.

## Члан 115.

Послодавац је дужан да уколико се испуне услови из члана 114. уговора, сачини Програм решавања вишка запослених у сарадњи са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање у смислу Закона о раду;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

– рок у коме ће бити отказан Уговор о раду.

Програм доноси Надзорни одбор.

Средства за отпремнину запослених по основу технолошког вишка обезбеђује послодавац, а износ отпремнине биће одређен одредбама Социјалног програма.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 (десет) година проведених у

радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу преко 10 (десет) година проведених у радном односу закључно са 40 (четрдесет) година рада.

Запосленом који је провео више од 15 година код послодавца, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

## Члан 116.

Надзорни одбор, послодавац и репрезентативни синдикат формираће заједничку комисију за социјални дијалог на паритетном принципу, од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је:

- израда социјалног програма за запослене;
- израда програма рационализације броја запослених;
- израда програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности;
- израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

## Члан 117.

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

Маса зарада утврђена Програмом пословања не умањује се по основу смањења броја запослених.

## Члан 118.

Оснивач и Надзорни одбор Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” могу одредити додатну стимулацију запосленима којима престаје радни однос због престанка потребе за њиховим радом.

## VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## Члан 119.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене законом и у следећим случајевима:

1. неизвршење несавесно, неблаговремено и немарно извршење радних обавеза и дужности.
2. одбијање налога директора или непосредног руководиоца за извршење одређеног радног задатка.
3. долазак на рад у пијаном стању или конзумирање алкохола за време рада.
4. неоправдано и узастопно изостајање са рада два радна дана или 3. радна дана са прекидима у току 6 (шест) месеци.
5. прекорачење службених овлашћења у раду.
6. незаконито располагање средствима.
7. нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме.
8. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења.
9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене посебним актом послодавца.
10. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и предузимања мера ради заштите на раду, средстава рада и животне средине.
11. ометање другог запосленог у процесу рада.
12. nanoшење материјалне штете предузећу или запосленима, намерно или крајњом непажњом.
13. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, односно без писане сагласности.
14. кршење одредаба о забрани конкуренције.

15. недолучно понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, клевета и др.).

16. крађа, без обзира на вредност.

17. немарно или неодговорно вођење евиденције о радном времену.

#### Члан 120.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада 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 послодавца у висини најмање 1 (једне) просечне зараде код послодавца, за претходна 3 (три) месеца.

### VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 121.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он власти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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

#### Заштита појединачних права

#### Члан 122.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно, пред арбитром, у складу са законом.

#### Члан 123.

Против решења којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

#### Члан 124.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

### IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

#### Члан 125.

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

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

#### Члан 126.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка уз предходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања.

#### Члан 127.

Уколико се због необезбеђења права запослених из овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са посебним законом, а запосленима који учествују у штрајку обезбедиће се права у складу са законима.

### X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 128.

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.

Синдикална организација не може бити распуштена или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

#### Члан 129.

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

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

- да се информира о питањима које су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Пре доношења одлука од значаја за материјални и социјални положај запослених, надлежни орган послодавца дужан је да размотри мишљење и предлоге репрезентативног синдиката.

#### Члан 130.

Послодавац је дужан да синдикату омогући:

- коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката,

- израду периодичних обрачуна и завршног рачуна и материјално-финансијске активности синдикалне организације,

- стручну и административну помоћ (правни и економски послови, послови из области заштите на раду и социјалне политике),

- техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме, умножавање и копирање материјала, дактилографске услуге информисање),

- обрачун и наплату чланарине и осталих средстава према актима синдиката,

- организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 12 часова, под условом да се тиме не ремети процес рада,

- могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца,

- 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,

Споразумом између директора или лица које он власти и репрезентативног синдиката, ближе се уређују услови за рад синдиката, у смислу става 1. овог члана.

#### Члан 131.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представнике запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа

у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику синдикалне организације и члановима одбора синдикалне организације.

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

#### Члан 132.

Синдикат су дужан да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремети прописану радну дисциплину.

Потписници овог уговора залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

### XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

#### Члан 133.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

#### Члан 134.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

### XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 135.

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

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

#### Члан 136.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду,

#### Члан 137.

Овај уговор се закључује на период од 3 (три) године.

Потписници могу раскинути овај уговор споразумно или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже 6 (шест) месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања ради разрешења спорних питања започну у року од 15 (петнаест) дана од дана подношења отказа.

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

#### Члан 138.

Измене и допуне овог уговора врше се по поступку по којем је закључен овај уговор.

#### Члан 139.

Овај уговор ступа на снагу даном потписивања сва три потписника а објавиће се у „Службеном листу града Београда”.

#### Члан 141.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Колективни уговор Јавно предузеће Спортски центар „Нови Београд”, бр. 1269 од 5. новембра 2010. године („Службени лист града Београда”, бр. 38/10, 1/11, и 3/13).

**Синдикална  
организација  
ЈП СЦ „Нови  
Београд”**

Број 4  
Београд,  
13. септембра  
2013. године  
Председник  
**Небојша  
Микић, с. р.**

**ЈП СЦ  
„Нови Београд”**

Број 1498  
Београд,  
13. септембра  
2013. године  
Директор  
**Снежана  
Стиковић, с. р.**

**Градска општина  
Нови Београд**

Х број 020 – 378  
Београд,  
24. септембра  
2013. године  
Председник  
**Александар  
Шапић, с. р.**

### САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Одлука о престанку мандата одборника Скупштине града Београда -----	1	Решење о престанку мандата члановима Градског већа града Београда -----	2
Одлука о потврђивању мандата одборника Скупштине града Београда -----	1	<b>Акти градских општина</b>	
Решење о утврђивању престанка функције председника Скупштине града Београда -----	1	<b>ЗЕМУН</b>	
Решење о разрешењу градоначелника града Београда -----	2	Решење о постављењу начелника Управе градске општине Земун -----	2
Решење о престанку мандата заменика градоначелника града Београда -----	2	<b>Колективни уговори</b>	
Решење о престанку мандата заменика градоначелника града Београда -----	2	Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа Спортски центар „Нови Београд” -----	3

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Преплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ  
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1. Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.

Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.

Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15