



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXV Број 128

24. децембар 2021. године

Цена 265 динара

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18), члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 117/21), члана 37. Статута ЈКП „Београдске електране” („Службени лист Града Београда”, бр. 64/16, 100/17 и 93/20), Синдикална организација ЈКП „Београдске електране”, Синдикат ЈКП „Београдске електране” – „Независност”, директор ЈКП „Београдске електране” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

#### КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ”

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, број 117/21), уређују се: основне одредбе, радни односи, заштита запослених на раду, престанак радног односа, вишак запослених, одговорност, накнада штете и удаљење запосленог, заштита на раду, зарада, накнада и остала лична примања, учешће у управљању, услови за рад синдиката, организовање процеса штрајка, преговарање и закључивање колективног уговора и прелазне и завршне одредбе.

##### Члан 2.

(1) Оснивач у смислу одредаба овог уговора је Град Београд.

(2) послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Београдске електране” (у даљем тексту: послодавац), које је основано и обавља производњу, дистрибуцију и испоруку топлотне енергије и пружање комуналних производа и услуга, којем је поверено обављање комуналне делатности од интереса за град Београд у складу са одлуком оснивача, кога заступа директор.

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

(4) Репрезентативним синдикатом у предузећу сматра се синдикат који испуњава услове предвиђене одредбама Закона о раду.

##### Члан 3.

(1) Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне де-

латности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности у складу са оснивачким актом и статутом, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

(2) послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, овим уговором и Посебним колективним уговором.

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

(4) Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач у складу са овим уговором.

##### Члан 4.

Права, обавезе и одговорност запослених који нису уређени овим уговором уређују се другим општим актима послодавца, у складу са Законом о раду и посебним колективним уговором.

#### II. РАДНИ ОДНОСИ

##### Члан 5.

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

(2) Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

(3) Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од оних утврђених законом, овим уговором и посебним колективним уговором.

##### Члан 6.

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

(2) послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији у предузећу или ван предузећа увид у примену уговора и остваривање права запослених.

##### Члан 7.

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

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

## 1. Заснивање радног односа

### Члан 8.

(1) Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону.

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

### Члан 9.

Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, 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 10.

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 процес рада на начин који обезбеђује безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама из члана 9. 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 утврђених законом и овим уговором.

### Члан 11.

(1) Радни однос код послодавца заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова.

(2) Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима (послови са увећаним ризиком, послови на којима се утврђује сменски рад и пробни рад, рад са приправником), а може да се утврди и број извршилаца.

(3) У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама.

(4) Обавеза послодавца из претходног става се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

### Члан 12.

(1) 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 организацији и систематизацији послова.

(2) 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.

### Члан 13.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавезама из члана 9. овог уговора.

### Члан 14.

(1) О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са програмом пословања за текућу годину, на који оснивач даје сагласност.

(2) Програмом пословања се утврђује и број запослених са којима треба засновати радни однос у текућој години.

(3) Репрезентативни синдикати учествују у припреми програма пословања у делу који се односи на пријем запослених и дају мишљење на укупан број запослених са којима треба засновати радни однос у години за коју се припрема програм пословања.

### Члан 15.

(1) Радни однос заснива се уговором о раду.

(2) Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

(3) Уговор о раду закључује се најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

(4) Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које он овласти.

(5) послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави сваког месеца информацију по свим закљученим уговорима о раду и анексима, са подацима из истих у складу са важећим прописима.

### Члан 16.

(1) Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

### Члан 17.

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

(2) 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 18.

(1) Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште послодавца;

2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;

5) место рада;

6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;
- (2) Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су утврђени законом и овим уговором.
- (3) На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

#### Члан 19.

- (1) Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.
- (2) Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

#### Члан 20.

- (1) Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.
- (2) послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.
- (3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.
- (4) Изузетно од става 2. овог члана уговор о раду може да се закључи у случајевима утврђеним законом.
- (5) Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог члана или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

#### Члан 21.

За послове на којима се захтевају посебне психофизичке способности, или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени правилником о организацији и систематизацији послова, врши се провера психофизичких способности кандидата и здравствених способности.

#### Члан 22.

- (1) Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.
- (2) Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.
- (3) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком, који не може бити краћи од пет радних дана, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.
- (4) Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, послодавац треба исте да образложи и због чега му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.
- (5) Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

#### Члан 23.

- (1) На радна места утврђена правилником о организацији и систематизацији послова може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника на неодређено или одређено време.
- (2) 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.
- (3) За време приправничког стажа приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места за које се оспособљава.

#### Члан 24.

- (1) Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.
- (2) На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.
- (3) 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 25.

- (1) Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.
- (2) 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 отворе нови послови у процесу рада и
  - када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

#### Члан 26.

- (1) Привремено распоређивање запосленог за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци и то у случају привременог повећања обима посла и због организационих промена у предузећу.
- (2) У случају замене привремено одсутног запосленог привремени распоред траје до његовог повратка.
- (3) Запослени који је привремено распоређен у складу са ставом 1. овог члана закључује анекс уговора о раду у складу са чланом 171. став 1. тачка 6. Закона о раду, тако да се за исти рад или рад исте вредности гарантује једнака зарада у складу са овим уговором.

#### Члан 27.

- (1) послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима утврђеним законом.
- (2) послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима и у смислу чл. 26. и 72. овог уговора.

(3) Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

(4) Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

(5) Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року задржава право да, у судском поступку поводом отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона, оспорава законитост анекса уговора.

(6) Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 3. овог члана.

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

### 3. Радно време

#### Члан 28.

(1) Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

(2) Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

(3) Време које запослени проведе у приправности признаће се у висини од 10% од укупног времена које је провео у приправности, и сматраће се оствареном прерасподелом.

(4) Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом, са свим увећањима у складу са чланом 114. овог уговора.

(5) Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

(6) Радни дан траје осам часова, а радна недеља по правилу пет радних дана.

#### Члан 29.

(1) Радно време између 22 часа и шест часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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

(3) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењује према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

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

#### Члан 30.

(1) Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује директор, у складу са законом и овим уговором.

(2) послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу.

(3) Прерасподела радног времена вршиће се тако што запослени за један час рада, дуже од осмочасовног радног времена, добијају један час прерасподеле.

(4) За време коришћења прерасподеле запослени остварује право на топли оброк и регрес.

(5) Запосленима који раде према прерасподељеном радном времену обрачунава се и исплаћује зарада у току године према осмочасовном радном времену.

#### Члан 31.

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 32.

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

(2) 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.

(3) 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 анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

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

#### Члан 33.

(1) Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

(2) Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно по запосленом.

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

#### Члан 34.

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

(2) Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци и у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

(4) У случају прерасподеле радног времена радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

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



(6) Руководиоци сектора се обавезују да доставе благовремено обавештење Дирекцијама о прерасподели радног времена, као и да благовремено издају запосленима одговарајуће налоге за коришћење слободних дана, добијених по основу прерасподеле радног времена.

#### Члан 35.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### 4. Одмори и одсуства

#### Члан 36.

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

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

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

(4) Запослени који ради дуже од девет часова дневно, има право на одмор у току рада од 45 минута.

(5) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, 12 часова дневно, има право на одмор у току рада од 60 минута који може користити из два дела без угрожавања процеса рада.

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

(7) Време одмора из ст. 1–4. овог члана урачунава се у радно време.

#### Члан 37.

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

(2) Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

(3) послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

(4) 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.

(5) Запослени који ради у смислу члана 34. овог уговора има право на одмор у непрекидном трајању од најмање 11 часова у наредних 24 часа.

#### Члан 38.

(1) Запослени имају право на годишњи одмор у складу са уговором, законом и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана.

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

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

(3) Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1. овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

#### Члан 39.

(1) послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

(2) Дужина годишњег одмора увећава се и то по основу:

1. Радног искуства до седам радних дана и то:	
– до 15 година радног стажа	два радна дана.
– за навршених 15 – 20 година радног стажа	три радна дана.
– за навршених 20 – 25 година радног стажа	четири радна дана.
– за навршених 25 – 30 година радног стажа	пет радних дана.
– преко 30 година радног стажа	седам 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, односно за основно образовање, способност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године	два радна дана.
– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије)	три радна дана,
– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије	четири радна дана.
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	пет радних дана.
3. По основу услова рада	два радна дана.
4. Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор увећава по свим основама за 5 радних дана.	четири радна дана.
5. Запосленима који раде на бенефицираним радним местима, где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа	три радна дана.
6. Запосленима који раде на пословима са скраћеним радним временом	три радна дана.
7. За радна места са посебним условима рада, као и на другим местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа:	
– запосленом који ради у смени;	два радна дана
– запосленом који ради ноћу;	два радна дана
– запосленом – вариоцу.	два радна дана

#### Члан 40.

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

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

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

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

#### Члан 41.

(1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, водећи рачуна о потребама процеса рада, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

(5) Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се може доставити у електронској форми, а на захтев запосленог решење ће му се доставити у писаној форми.

Члан 42.

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

- рођења детета, порођаја супруге	седам радних дана
- ступања у брак	седам радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи и усвојилац запосленог)	седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог	пет радних дана
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	два радна дана
- теже болести члана уже породице, на основу налаза лекара специјалисте или отпусне листе са епикризом, односно на основу документације из које се може утврдити да је потребна нега члана породице.	седам радних дана
- селидбе сопственог домаћинства	четири радна дана
- полагање стручног испита и стручног усавршавања	шест радних дана
- празновање крсне славе	један радни дан
- елементарних непогода	3-5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	до седам радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	до седам радних дана
- добровољног давања крви, за сваки случај добровољног давања крви, плазме и тромбоцита	три дана
- донирање органа	седам радних дана

(2) Максимални број дана из табеле може да се смањи на захтев запосленог.

(3) У случају плаћеног одсуства по основу теже болести плаћено одсуство може да се користи из више пута, до максималног броја дана који је предвиђен овим уговором.

(4) У случају добровољног давања крви запослени користи три узастопна дана рачунајући и дан давања крви.

(5) 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.

(6) Под лицима која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

(1) Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 (пет) дана, а највише до 30 радних дана у току једне 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, другим облицима стручног усавршавања и учешћа на спортским и културним манифестацијама, и у случају донирања органа и ткива.

(2) У случају донирања органа и ткива трајање плаћеног одсуства се одобрава по препоруци здравственог органа, с тим да исто не може трајати дуже од рока из става 1. овог члана.

(3) Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор на образложен предлог непосредног руководиоца.

Члан 45.

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

- неге члана уже породице	пет радних дана,
- смрти сродника који нису наведени у члану 42.	два радна дана,
- неге члана шире породице	три радна дана.

(2) 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.

(3) На образложени писмени захтев запосленог директор може одобрити неплаћено одсуство у трајању дужем од једне године, а најдуже две узастопне године.

(4) Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Члан 46.

(1) 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 именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији 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.

(2) Права из става 1. тачка 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.

(3) Одлуку о мировању радног односа доноси директор.

## 5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

### Члан 47.

(1) послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

(3) Трошкови образовања, стручно оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и Програмом стручно оспособљавања и усавршавања запослених.

(4) Надзорни одбор доноси програм стручно оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора.

### Члан 48.

(1) 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, семинаре и курсеви) и да о томе обавести репрезентативне синдикате предузећа.

(2) Директору ће предлог за стручно усавршавање запослених давати комисија сачињена од истог броја представника послодавца и репрезентативних синдиката.

### Члан 49.

(1) 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 трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

(2) Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси директор.

## III. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 50.

(1) послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Посебног колективног уговора и Уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и заштите на раду.

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

(3) Директор предузећа је дужан да организује рад код послодавца тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актима послодавца.

(4) 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.

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

### Члан 51.

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

### Члан 52.

(1) 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.

(2) 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 53.

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 54.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 53. тач. 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

### Члан 55.

Трошкове лекарског прегледа из члана 53. тачка 3) и члана 54. сноси послодавац.

### Члан 56.

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 57.

(1) Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година.

(2) 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.

(3) 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 58.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље де-

тета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

#### Члан 59.

(1) Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

(2) Запослена из члана 58. и става 1. овог члана има право на плаћено одсуство у складу са законом.

#### Члан 60.

(1) Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

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

#### Члан 61.

Послодавац може да изврши прерасподелу 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.

#### Члан 62.

Права из чл. 60. и 61. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

#### Члан 63.

На права и обавезе запослене жене на породилско 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 64.

(1) Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 52. став 2. уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са законом.

(2) 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 65.

Послодавац се обавезује да донесе акт којим ће утврдити послове на које се запослени из члана 64. овог уговора мора распоредити, у складу са стручном спремом и преосталом радном способношћу, водећи рачуна да се запослени распореди у оквиру групе послова коју обавља.

#### Члан 66.

(1) 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.

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

(3) 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.

(4) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуство 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 67.

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;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 68.

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 69.

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

#### Члан 70.

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

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

#### Члан 71.

(1) послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом и овим уговором, ако за то постоје разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.



(2) послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 (осам) дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

(4) Директор доноси одлуку о изрицању мере за учињену повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине по поступку утврђеном чланом 74. овог уговора.

#### Члан 72.

(1) 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.

(2) Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је запослени члан.

(3) Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

(4) 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 послодавац запосленом може отказати уговор о раду, уз поштовање законом и овим уговором утврђене процедуре.

#### Члан 73.

(1) Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 71. став 2. овог уговора.

(2) послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 74.

(1) послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и због његовог понашања, а у складу са чланом 71. став 1. овог уговора, да ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, а по спроведеном поступку, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

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

– новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

– опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 71. став 3. овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

(2) послодавац може запосленом да откаже уговор о раду 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 предузећа;

– непредузимање мера заштите на раду, у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима предузећа;

– одавање пословне и друге тајне утврђене актом предузећа у складу са законом и Статутом;

– противправно присвајање имовине, односно поверених средстава рада;

– захтевање или примање поклона или какве друге користи ради извршења одређене услуге из делатности предузећа;

– уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе запосленом, угрозити живот и здравље запослених;

– давање нетачних података приликом конкурсисања за доделу стана или кредита;

– непоштовање прописа о безбедности и заштити на раду, односно прописаних мера за безбедност на раду, ненаменско коришћење средстава за рад, некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду утврђених актом предузећа;

– одбијање обављања лекарског прегледа на који се упућује, ако је актом о процени ризика утврђено да ради на радном месту са повећаним ризиком;

– одбијање да се оспособи за пружање прве помоћи, евакуацију и спасавање уколико то организује послодавац.

#### Члан 75.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 71. овог уговора не сматра се:

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

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

3. одслужење или дослужење војног рока;

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

5. деловање у својству представника запослених, у складу са 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 76.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од једне године од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, односно за учињено кривично дело на раду или у вези са радом до истека рока застарелости за то дело утврђено законом.

#### Члан 77.

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

(2) Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама предузећа, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

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

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

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

#### Члан 78.

(1) 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.

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

(3) Непосредни руководиоца запосленог коме је престао радни однос дужан је да достави све потребне податке надлежној служби послодавца, који су потребни за исплату зараде и других примања запосленог, како би био извршен обрачун и исплата истих за тај месец.

#### Члан 79.

(1) Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 72. овог уговора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам, нити дужи од 30 дана и то:

1) осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;

2) 15 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;

3) 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

(3) Запосленом може, по основу постигнутог споразума са послодавцем, да престане рад и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

#### Члан 80.

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

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

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

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

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

(6) Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

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

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

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

### V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 81.

(1) Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена послодавац је дужан да донесе програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију (у даљем тексту: програм), уз учешће репрезентативних синдиката.

(2) Програм доноси надзорни одбор на предлог директора, испред послодавца.

#### Члан 82.

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

(2) Запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских потешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

#### Члан 83.

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

#### Члан 84.

(1) У случају отказа уговора о раду услед технолошког унапређења, економских потешкоћа и реорганизације послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у

висини која не може бити нижа од половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца или половина просечне зараде код послодавца ако је то за запосленог повољније.

(2) Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

(3) Оснивач или надзорни одбор предузећа могу одредити додатну стимулацију посебним актом, под условом да предузеће послује са позитивним пословним резултатима.

#### Члан 85.

(1) Ако послодавац нема сопствених средстава користиће средства планирана за те намене у буџету оснивача предузећа.

(2) Приликом обрачуна отпремнине примењиваће се критеријуми утврђени програмом.

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

#### Члан 86.

(1) Запослени је одговоран за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, утврђених овим уговором и уговором о раду.

(2) Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог због повреде радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине, у року од пет дана од дана пријема пријаве о повреди радне обавезе и/или непоштовању радне дисциплине, или личног сазнања да је повреда радне обавезе или кршење радне дисциплине извршено и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је настала повреда радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине, као и одговорност запосленост.

(3) По једног члана комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

(4) Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.

(5) Пријава из става 4. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе или прекршио радну дисциплину, време, место и начин извршења повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине, као и доказе који указују да је запослени извршио повреду или прекршио радну дисциплину и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог због повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине.

(6) Комисија из става 2. овог члана дужна је да, у року од 15 дана од дана покретања поступка за утврђивање одговорности запосленог, достави директору извештај о утврђеном чињеничном стању везаном за покренути поступак утврђивања одговорности запосленог у конкретном случају, на основу кога ће директор донети одлуку.

(7) Комисија из става 2. овог члана неће се формирати за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог због одсуства са посла у трајању од три узастопна дана или пет радних дана са прекидима, с обзиром на то да је оцена и одлука о дисциплинској одговорности запосленог по том основу у искључивој надлежности директора.

#### Члан 87.

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

(2) Ако штету проузрокује више запослених сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

(3) 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.

(4) Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем за штету одговарају солидарно.

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

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

#### Члан 88.

(1) Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

(2) По једног члана комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

(3) Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.

(4) Пријава из става 3. 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 89.

На основу извештаја комисије из члана 88. овог уговора, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

#### Члан 90.

(1) Висину штете утврдиће у свом извештају комисија из члана 88. овог уговора, у складу са ценовником или књиговодственом евиденцијом вредности оштећених ствари.

(2) 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 комисија из става 1. овог члана у паушалном износу, на основу извештаја ангажованог стручног лица (вештака финансијске струке).

#### Члан 91.

(1) Ако, на основу извештаја комисије из члана 88. овог уговора, директор предузећа нађе да је запослени одговоран за насталу штету донеће решење којим ће одредити начин и рок у коме ће запослени надокнадити утврђену штету.



(2) Решењем из става 1. овог члана запослени може бити обавеза да штету накнади у новцу или, ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

(3) По пријему решења из става 1. овог члана запослени се обавезује да, у року од седам дана од пријема решења, достави послодавцу писану изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

(4) Ако запослени у остављеном року не прихвати предложени начин накнаде штете или не достави тражену писану изјаву из става 1. овог члана послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

#### Члан 92.

(1) 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.

(2) 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 судом.

(3) Уколико уз захтев за накнаду трошкова због повреде на раду или у вези са радом запослени достави Служби за безбедност и здравље на раду и захтев за накнаду штете претрпљене по том основу, иста ће тај захтев проследити надлежној Комисији за процену и исплату штете запосленима, која ће бити формирана посебним интерним актом послодавца, уз учешће репрезентативних синдиката.

#### Члан 93.

(1) Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 71. ст. 2. и 3. овог уговора.

(2) Под угрожавањем имовине веће вредности сматра се вредност у висини две просечне бруто зараде предузећа месеца који претходи учињеној повреди радне обавезе.

#### Члан 94.

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

#### Члан 95.

(1) За време привременог удаљења запосленог са рада, у смислу чл. 93. и 94. 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.

(2) Накнада зараде за време привременог удаљења, у смислу члана 94. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### Члан 96.

(1) Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже

уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона.

(2) Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом удаљење може да траје до правоснажног окончања кривичног поступка.

#### Члан 97.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 93. 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 правоснажним одлуком, или ако правоснажним одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 74. став 2. овог уговора.

### VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 98.

(1) послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба закона и других прописа из заштите на раду.

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

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

#### Члан 99.

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

(2) послодавац се обавезује да запосленима обезбеди:

– средства и опрему за личну заштиту на рад и средства за личну хигијену, адекватне радном месту на којем запослени ради;

– оспособљавање запослених за безбедан рад;

– одржавање средстава за рад у исправном стању и

– предузимање потребних мера заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

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

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

(5) послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, теже болести и хируршке интервенције, а висину премије осигурања утврђује директор предузећа.



(6) послодавац је обавезан да у току године обезбеди превентивне систематске прегледе за све запослене.

#### Члан 100.

- (1) Запослени су дужни:
- да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље;
  - да контролишу своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити;
  - да, ако раде на радном месту са повећаним ризиком, обаве лекарске прегледе на које их упућује послодавац;
  - своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају;
  - обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;
  - правилно рукују средствима за рад и
  - да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.
- (2) Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

#### Члан 101.

- Руководиоци свих облика организовања у предузећу обавезују се у складу са својим овлашћењима 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 безбедности и здравља на раду.
  - 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;
  - непосредно спроводе прописане и наложене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом, обавештавају претпостављеног 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 102.

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 103.

- (1) 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.
- (2) О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести председнике синдиката у року од 30 дана.

#### Члан 104.

- (1) Одбор за безбедност и здравље на раду броји седам чланова, од којих три члана именује послодавац, а по два члана Одбора именују репрезентативни синдикати.
- (2) Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје три године.
- (3) Одбор за безбедност и здравље на раду даје предлоге за побољшање безбедности и здравља на раду по сопственој иницијативи или на захтев оснивача, надзорног одбора послодавца и синдиката.
- (4) Одбор има председника и заменика председника, који су изабрани из редова чланова одбора.
- Одбор доноси пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и начин извештавања оснивача Одбора као и остале појединости важне за рад одбора.
- (5) Права и обавезе чланова одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и начин извештавања оснивача одбора као и остале појединости важне за рад одбора дефинисани су пословником о раду одбора.
- (6) послодавац, синдикати и одбор дужни су да међусобно сарађују о остваривању безбедности и здравља на раду.
- (7) послодавац је дужан да одбору обезбеди административно – техничке услове, као и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање послова.
- (8) Одбор има право да на огласним таблама послодавца истиче своје информације и закључке.
- (9) Одбор у оквиру свог делокруга обавља своје послове:
- 1) прати и анализира стање организованости, остваривање и спровођење мера и заштите радне средине и здравствене превентивне заштите на основу чега покреће и усмерава и утврђује предлоге стања у овим областима;
  - 2) предлаже, односно захтева од послодавца, увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђивања хуманих услова рада;
  - 3) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређена безбедности и здравља на раду;
  - 4) разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и предходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе;
  - 5) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите;
  - 6) разматра повреде на раду и професионално обољење запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених;
  - 7) разматра предлоге одлука и општих акта послодавца, који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту запослених на раду;
  - 8) врши контролу и надзор над применом одредаба овог уговора које се односе на безбедност и заштиту на раду.

#### Члан 105.

- (1) У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима уплати средства у износу од 0.55% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката, у складу са споразумом који потпишу репрезентативни синдикати и послодавац.

(2) Запослени су дужни да средства из става 1. овог члана користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

(3) За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката, односно 0,04% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених, сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

## VIII. ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

### Члан 106.

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

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

(3) 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.

(4) Зарада запосленог исплаћује се само у новцу.

(5) послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави исплатну листу.

(6) Исплатна листа може бити достављена и електронским путем.

### Члан 107.

(1) 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 слично);

– других примања по основу радног односа у складу са законом и овим уговором и накнада трошкова из члана 118. овог уговора (топли оброк и регрес).

(2) Запослени могу учествовати у расподели средстава из добити послодавца по годишњем финансијском извештају.

(3) Расподела средстава из добити послодавца извршиће се равномерно на све запослене у текућој години, сразмерно времену проведеном у радном односу у години за коју се врши расподела.

### Члан 108.

(1) 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.

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

– вредности – коефицијента посла,

– вредности радног часа,

– времена проведеног на раду, односно месечног фонда часова.

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

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

### Члан 109.

(1) Планирана средства за зараде запослених код послодавца утврђују се годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

(2) Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђују се годишњим програмом пословања предузећа.

(3) Увећану зараду запосленом за прековремени рад, послодавац исплаћује из посебно одобрених планираних средстава до 1% на годишњем нивоу од укупно планираних средстава годишњим програмом пословања.

(4) послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним средствима за зараде планираним годишњим програмом пословања.

(5) Средства планирана програмом пословања за запослене утврђена у ставу 1. и ставу 2. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 107, 108, 112, 113, 114, 115, 117. и 118. овог уговора.

### Члан 110.

(1) 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 код послодавца.

(2) Вредност посла – коефицијент из става 1. овог члана утврђује директор предузећа и репрезентативни синдикати у предузећу.

### Члан 111.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:5 између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада.

### Члан 112.

(1) Коефицијенти за групе послова по стручној спреми су:

Група послова	Подгрупа послова / распон коефицијената					
	1			2		
I	1.624	-	1.8			
II	1.81	-	1.99	2.00	-	2.32
III	2.33	-	2.34	2.35	-	2.76
IV	2.77	-	3.05			
V	3.06	-	3.79			
VI	3.8	-	3.85			
VII	3.86	-	4.20			
VIII	4.21	-	5.00	5.5	-	6.8
IX	7.00	-	7.50	8.12		

(2) Описи по групама послова биће наведени у правилнику о организацији и систематизацији послова у предузећу.

(3) послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, односно образовања и утврђују коефицијент за свако радно место.

(4) Послови за које је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђују се правилником о организацији и систематизацији послова.

(5) послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора започну утврђивање послова по групама послова, с тим да у даљем року од 90 дана утврде послове по групама послова као и коефицијент за сваки посао, сходно ст. 1. и 3. овог члана.

## Члан 113.

(1) Основна зарада из члана 108. уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака, а 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;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог, полазећи од специфичности основне делатности предузећа.

(2) Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 108. овог уговора.

## Члан 114.

(1) Запослени има право на увећану зараду из средстава планираних годишњим програмом пословања и то за:

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. додатак на зараду – минули рад;
4. рад на дан празника;
5. рад недељом.

(2) Запослени има право на увећану зараду из посебно планираних средстава годишњим програмом пословања до 1% укупно планираних средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад.

## Члан 115.

(1) Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 10% (дестимулација), по основу остварених резултата рада (радног учинка) испод редовног радног ангажовања и објективно очекиваних резултата рада запосленог на конкретном радном месту (квалитета и обима обављеног посла), на основу писмено образложеног предлога непосредно надређеног руководиоца, према критеријумима из општег акта послодавца из става 3. овог члана, а на основу одлуке директора предузећа.

(2) Критеријуми за утврђивање остварених резултата рада (радног учинка) запослених, као основ за умањење основне зараде запослених, биће дефинисани у општем акту послодавца, уз сагласност репрезентативних синдиката на исти.

(3) послодавац се обавезује да на крају сваког календарског месеца репрезентативним синдикатима достави у писаној форми месечну евиденцију запослених са исплаћеним дестимулацијама, ради њиховог информисања.

(4) Евиденција из става 3. овог члана сматра се поверљивом службеном документацијом послодавца и не може се користити у друге сврхе осим информисања синдиката.

## Члан 116.

(1) послодавац ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленим поводом дана предузећа који су остварили изузетне резултате у току календарске године у износу од 2% од укупног броја запослених.

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

(3) Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи пола просечне зараде у предузећу исплаћене у месецу који претходи уплати.

(4) послодавац и репрезентативни синдикати потписници овог уговора су дужни да формирају комисију, која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

(5) послодавац и репрезентативни синдикати су дужни да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора формирају комисију.

## Члан 117.

(1) послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то за:

1) прековремени рад, у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 30% од основице;

2) рад на државни или верски празник који је законом одређен за нерадан дан – 125% од основице;

3) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице;

4) рад недељом – 10% од основице;

5) рад у смени – 4% од основице, уколико није вреднован при утврђивању основне зараде;

6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу (минули рад) – 0,5% од основице;

7) на отвореном простору при температури нижој од –15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода – 100% од основице.

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

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

(4) 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 запослени из основне делатности предузећа у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

## Члан 118.

(1) послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који су у функцији извршења послова, и то:

1) за месечну исхрану у току рада;

2) за регрес за коришћење годишњег одмора и

3) у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

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

(3) Месечна накнада за исхрану у току рада из става 2. овог члана исплаћује се по истеку месеца, истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец, прерасподеле и службеног пута.

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



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

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

(7) Запосленој на породилском одсуству исплатиће се неисплаћени део регреса по завршетку боловања.

#### Члан 119.

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

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

– када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,

– када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису споредне прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;

2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;

4. за давање крви, ткива и другог дела тела;

5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу и малигном болешћу, ако законом није другачије одређено;

6. за одазивање позиву војних и других органа;

7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;

8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

9. за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

#### Члан 120.

(1) Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада, до 30 дана, и то:

1) у висини од 75% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

2) запослени инвалид II категорије има право на накнаду зараде по основу инвалидности за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и преко 30 дана у висини од 75% и по основу стеченог права инвалидности која се исплаћује у складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурања, при чему ће се накнада зараде по основу инвалидности исплаћивати на терет послодавца;

3) у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу и малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

(2) Запослени има право на 100% накнаде зараде за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад проузроковане малигним обољењем. Разлику између 100% накнаде зараде коју би запослени примио због привремене спречености за рад и накнаде коју исплаћује РФЗО у овом случају, исплаћиваће се на терет послодавца.

#### Члан 121.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи и то:

1) месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

– Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

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

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

– Трошкове набавке персонализоване картице за превоз и замену исте сноси запослени у целости.

– Уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину (годишњи одмор, слободни дани, и остало).

– Запосленом се обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС) до удаљености највише до 100 km од места рада, односно од седишта послодавца до места становања, у висини цене месечне претплатне карте, уз сагласност послодавца.

– Запослени који користе службена возила 24 часа дневно немају право на накнаду трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада.

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

– 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 осам до 12 часова код путовања преко 24 часа;

– запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од осам 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;

– у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;

– коришћење телефона, телеграма, интернета 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 у износу од 40 евра дневно, с тим да се исплата по коначном обрачуна (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца.

– Исплата по коначном обрачуна за износе у металним апоенима се исплаћује у динарској противвредности или уплаћује на благајни послодавца, а према средњем курсу НБС.

4) накнаду трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

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

(2) Дневница у смислу става 1. тач. 2. и 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

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

#### Члан 122.

(1) послодавац је дужан да обезбеди 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 износа три просечне зараде код послодавца, према последњем познатом податку;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима, а највише у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку.

– У случају да више чланова уже породице, запослених код послодавца, поднесе захтев за накнаду трошкова поводом смрти запосленог, накнада се одобрава само једном члану – доносиоцу рачуна.

– У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице накнада трошкова погребних услуга исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране, до износа једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку.

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

4) солидарну помоћ за случајеве:

– рођења детета – у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку.

– вантелесне оплодње – до четири просечне зараде код послодавца, према последњем податку, а према приложеној профактури. Запослени може поднети захтев за највише три покушаја.

– дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог, брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања) у висини до једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку;

– уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода (ублажавања последица елементарних и других непогода), према записнику комисије послодавца за утвр-

ђивање настале штете – не више од десет просечних зарада исплаћених код послодавца, према последњем познатом податку;

– смрти члана уже породице (родитељи, брачни друг и деца запосленог), усвојеника и усвојиоца запосленог – у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку;

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и децу (према којима запослени има обавезу издржавања) који нису на листи Фонда здравственог осигурања и медицинско-техничких помагала за здравствену рехабилитацију до износа трошкова према приложеним рачунима – до висине једне просечне зараде, према последњем познатом податку;

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

(3) Висина солидарне помоћи из претходног става по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

(4) Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 4. запослени ће остварити у складу са критеријумом, на начин и по поступку утврђеним Одлуком о критеријумима за доделу солидарних помоћи запосленима.

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

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

(7) послодавац је дужан да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо, и то за средње образовање и на високој школи или факултету образовног профила који је у вези са делатношћу предузећа, а према систематизацији радних места у предузећу и у складу са законским прописима.

Са лицима из претходног става послодавац може да запосли радни однос.

(8) послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Нову годину и Божић у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, уз сагласност оснивача.

(9) послодавац може да обезбеди запосленој поклон за 8. март.

#### Члан 123.

(1) послодавац је дужан да исплати запосленом јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године непрекидног рада радника у предузећу.

(2) Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу запослени стиче за:

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

(3) Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

## Члан 124.

(1) послодавац може да запосленом обезбеди остварење права на додатно добровољно пензијско осигурање до износа неопорезиваног износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и Програмом пословања, уз сагласност оснивача.

(2) послодавац може да запосленом обезбеди остваривање права на додатно добровољно здравствено осигурање до износа неопорезиваног износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и програмом пословања, уз сагласност оснивача.

## Члан 125.

(1) Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

## Члан 126.

(1) послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката, у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

(2) 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 био распоређен.

## IX. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

## Члан 127.

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

(2) Кандидата за члана надзорног одбора из реда запослених предлажу репрезентативни синдикати.

(3) За кандидата може бити предложен запослени у предузећу који испуњава услове из члана 16. Закона о јавним предузећима.

(4) Предлог садржи име и презиме кандидата, биографију, образложење и сагласност кандидата.

(5) Уколико репрезентативни синдикати не постигну договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног синдиката који има већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

## Члан 128.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога уз обавезу разматрања истих.

## Члан 129.

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

## X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 130.

(1) 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.

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

(3) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

(4) Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

## Члан 131.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима и то:

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

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

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

## Члан 132.

Послодавац је дужан:

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

– да председнику репрезентативног синдиката, ради обављања синдикалне функције, обезбеди право на плаћено одсуство и то пун месечни фонд плаћених часова рада који не могу бити већи од просечне зараде VIII/1 групе послова из члана 112. овог уговора у претходних 12 месеци (на основу споразума са послодавцем);

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

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

– да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених (учешће приликом израде акта за утврђивање критеријума и мерила за доделу дестимулација), и да се у односу на њих одреди;

– да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице надзорног одбора и других органа.

## Члан 133.

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном односу са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

## Члан 134.

Председник синдиката и чланови одбора, председници синдикалних подружница и синдикални повереници, ако поступају у складу са законом и овим уговором, не могу се распоредити на друго радно место, односно код другог послодавца без сагласности синдиката коме припадају и не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом или на други начин довести у неповољан положај због синдикалних активности за време обављања својих функција, и у року од једне године по престанку функције.

## Члан 135.

(1) Синдикат у предузећу дужан је да свој рад организује тако да не омета редован рад и функционисање предузећа и не ремети прописану радну дисциплину.

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

## XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

## Члан 136.

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

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

(3) Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

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

(5) Уколико се, због необезбеђивања права из овог уговора и Поседног 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 137.

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

## Члан 138.

(1) Представници репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање уговора морају имати овлашћења свог органа.

(2) У поступку преговарања ради закључивања 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 139.

(1) Поступак за измену и допуну покрећу потписнице уговора.

(2) Поступак за измену и допуну уговора покреће се на основу писаног предлога, који мора бити образложен.

(3) Остали потписници уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог и да се о предлогу изјасне.

## Члан 140.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца.

(2) Права, обавезе и одговорност директора регулишу се уговором који закључује са Надзорним одбором.

## Члан 141.

(1) Потписнице уговора су обавезне да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 (шездесет) дана пре истицања рока на који је закључен.

(2) Важење уговора може престати споразумом потписница или отказом на начин утврђен уговором.

(3) Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум потпишу све потписнице.

(4) Уговор престаје отказом, када једна од потписница поднесе писмени отказ другим потписницама.

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

(6) По истеку рока из става 5. овог члана уговор престаје да важи, ако се потписнице другачије не споразумеју.

## Члан 142.

(1) Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измене и допуне или примене овог уговора, сматра се да је настао радни спор.

(2) На решавање спора из претходног става примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, и други прописи.

## XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 143.

На питања која нису регулисана овим уговором неопределено се примењују одредбе Закона о раду, Поседног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и други прописи који регулишу ту област.

## Члан 144.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија, коју чине по два представника сваке потписнице, и која ће се образовати у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора.

(2) Закључци и тумачења донети на комисији имају обавезујућу снагу за све потписнице уговора, ако се за њих изјасни већина потписница.

## Члан 145.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање 2 (две) године од дана преузимања.

## Члан 146.

(1) Уговор се закључује на три године.

(2) Даном ступања на снагу овог уговора остала акта послодавца усагласиће се са одредбама уговора у року од 90 дана.



## Члан 147.

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

**Град Београд**

Г брoј 4011-9150

Београд, 24. децембра 2021. године

Градoначелник

**Зоран Радојичић, ср.****ЈКП „Београдске електране“**

Брoј HRPDP-11475/21

Београд, 22. децембра 2021. године

Директор

**Раде Баста, ср.****Синдикална организација ЈКП „Београдске електране“**

Београд 22. децембра 2021. године

Председник

**Славољуб Јовановић, ср.****Синдикат ЈКП „Београдске електране“ „Независност“**

Београд, 22. децембра 2021. године

Председник

**Богољуб Савић, ср.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 113/17, 95/18 – др. пропис), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, брoј 30/21) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, брoј 117/21), Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд” и Заједница синдиката Србије – Синдикат радника запослених у ГСП, као репрезентативни синдикати у ЈКП ГСП „Београд”, директор ЈКП ГСП „Београд” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР****ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД”****I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

## Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу Градско саобраћајно предузеће „Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

## Члан 2.

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

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

(3) послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд”.

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

– ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;

– ако је независан од државних органа и послодавца;

– ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;

– ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;

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

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

## Члан 3.

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

## Члан 4.

(1) Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, праги услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

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

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

## Члан 5.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

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

**II. РАДНИ ОДНОСИ**

## Члан 6.

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

## Члан 7.

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

**II.1. Заснивање радног односа**

## Члан 8.

(1) Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под условима и на начин прописан законом, Правил-



ником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и другим актима послодавца.

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

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

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

#### Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор послодавца, на основу програма пословања.

#### Члан 10.

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

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

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

(4) Пријем новозапослених врши се у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава и Закона о буџетском систему.

#### Члан 11.

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

### II.2. Ступање на рад

#### Члан 12.

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

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

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

### II.3. Пробни рад

#### Члан 13.

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

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

#### Члан 14.

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

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

#### Члан 15.

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

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

### II.4. Радни однос са приправником

#### Члан 16.

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

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

#### Члан 17.

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

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

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

### III. РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 18.

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

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

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

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

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

## Члан 19.

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

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

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

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

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

## Члан 20.

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

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

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

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

(5) Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 19. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

## Члан 21.

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

(2) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

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

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

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

## Члан 22.

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

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

(3) Када је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

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

## Члан 23.

(1) Директор послодавца, у складу са законом може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем, и то:

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

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

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

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

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

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

(5) Прераспodelа радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 19. овог уговора.

## Члан 24.

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

## IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

## IV.1. Годишњи одмор

## Члан 25.

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

## 1. Стажа осигурања

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

## 2. Сложеност послова

– за послове за које се захтева I-II-III-IV степен стр. спреме	за два радна дана
– за послове за које се захтева V-VI степен стр. спреме	за три радна дана
– за послове за које се захтева VII-VIII степен стр. спреме и руководиоци послови од директора послодавца до нивоа шефа службе	за пет радних дана

## 3. Услови рада

– запосленима који раде на пословима са високим ризиком	за седам радних дана
– запосленима којима је Одлуком Надзорног одбора предузећа бр. 8851 од 4. августа 2014. године, укинута скраћено радно време, осим за запослене из претходне алинеје	за четири радна дана
– за рад у сменама	један радни дан

## 4. Здравствени и социјални статус

– особи са инвалидитетом	за два радна дана
– родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година	за два радна дана
– запосленом који се стара о члану уже породице (брачни, ванбрачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	за пет радних дана

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

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

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

(3) За запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима у складу са актом овлашћене институције, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, али не дуже од 33 радна дана, и то:

- за запослене до 15 година стажа осигурања – до 31 радни дан,
- за запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 радна дана,
- за запослене са 30 и више година стажа осигурања – 33 радна дана.

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

## Члан 26.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## IV.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

## Члан 27.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Члан 28.

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

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

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

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

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

Члан 29.

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

IV.3. Неплаћено одсуство

Члан 30.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

– неге члана уже породице	пет радних дана
– неге члана шире породице	три радна дана
– смрти сродника који нису наведени у члану 27. овог уговора	два радна дана

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

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

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

Члан 31.

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

(2) Директор послодавца може, изузетно, уз претходно мишљење овлашћеног запосленог организационе јединице, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању преко 30 дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана, када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 32.

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

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

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

Члан 33.

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

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

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

Члан 34.

Запослени је дужан:

- да прође обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи;
- да обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља;
- да стално усавршава и практичне способности у погледу радне и животне средине;
- да приликом обављања својих послове спречавају загађивање радне и животне средине;
- да правилно рукују опремом и средствима за рад;



- да употребљавају лична заштитна средства која су им дата на употребу;
- да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 35.

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

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

#### Члан 36.

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

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

#### Члан 37.

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

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

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

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

#### Члан 38.

(1) Чланове одбора представника послодавца одређује директор.

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

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

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

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

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

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

#### Члан 39.

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

1. буде информисан о резултатима процене ризика;

2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Члан 40.

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

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

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

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

#### Члан 41.

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

#### Члан 42.

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

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

#### Члан 43.

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

#### Члан 44.

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

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

(2) Висине осигураних сума утврђује послодавац.

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

#### Члан 45.

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

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

#### Члан 46.

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

(2) Зарада се састоји из:

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

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

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

(5) Право на исплату бонуса остварују запослени на пословима возача аутобуса, трамваја, тролејбуса и возача електричног возила Б категорије 30%, под условом да су кумулативно испуњени следећи услови:

– да у обрачунском месецу није против запосленог покренут поступак за утврђивање повреде радне обавезе или радне дисциплине и

– да у обрачунском месецу није покренут поступак за утврђивање материјалне одговорности.

(6) Право на исплату бонуса остварују запослени на пословима одржавања – 5%, под условом да су кумулативно испуњени следећи услови:

– да у обрачунском месецу није против запосленог покренут поступак за утврђивање повреде радне обавезе или радне дисциплине и

– да у обрачунском месецу није покренут поступак за утврђивање материјалне одговорности.

(7) Директор послодавца, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца, доноси одлуку у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог уговора, којом се дефинишу послови одржавања на које се примењују одредбе о исплати бонуса.

(8) Критеријуми за возаче аутобуса, трамваја, тролејбуса, возаче електричног возила Б категорије и за запослене на пословима одржавања из става 7. овог члана примењиваће се за ефективан рад у обрачунском месецу.

#### Члан 47.

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

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

(2) Радни учинак запослених на пословима возача аутобуса, трамваја и тролејбуса, за продате карте у возилу, одређује се у висини од 25% раздуженог износа продатих карата за текући месец, на који су обрачунати сви припадајући порези и доприноси.

(3) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

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

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

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

#### Члан 48.

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

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

## Члан 49.

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

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

Р. Бр.	Назив послова	Коеф.
1	Помоћни радник	3.35
2	Курир	3.35
3	Помоћни радник на одржавању објеката	3.35
4	Транспортни радник	3.35
5	Возач виљушкар	3.35
6	Помоћни радник унутрашње безбедности	3.35
7	Дувач кола	3.35
8	ПК грађевински пружни радник	3.35
9	Подмазивач	3.35
10	Радник на тешком прању и одмашћивању	3.35
11	Радник на умножавању и слагању материјала	3.35
12	Радник на одржавању хигијене возила	3.35
13	Гумар	3.35
14	Помоћни радник на терминусима	3.35
15	Координатор прања возила	3.35
16	КВ металобрусач	3.35
17	КВ столар	3.35
18	КВ тапетар	3.35
19	КВ водоинсталатер	3.35
20	КВ зидар	3.35
21	Руковаоц парних котлова	3.35
22	Библиотекар	3.35
23	Евидентичар точења горива	3.35
24	Радник за поништиваче и тахографе	3.35
25	Снимач	3.35
26	Прималац возила	3.35
27	Магационер	3.35
28	Оператер за мониторинг	3.35
29	КВ monter исправљачких станица	3.35
30	КВ погонски електричар	3.35
31	КВ прецизни механичар	3.35
32	КВ руковаоц исправљачких станица	3.35
33	Пружни радник	3.35
34	Руковаоц компресорима	3.35
35	Вадрогасац	3.35
36	Радник унутрашње безбедности	3.35
37	Гумар – возач гумарске радионице	3.35
38	Магационер у ОЈ Инвестиције	3.35
39	Дежурни оператер за мониторинг	3.4
40	Конобар	3.4
41	Оператер	3.4
42	Возач вадрогасац	3.4
43	Административни радник	3.4
44	Кувар	3.5
45	Месар	3.5
46	КВ аутоелектричар	3.5
47	КВ аутогени заваривач	3.5
48	КВ аутолимар	3.5
49	КВ аутолакирер	3.5
50	КВ аутомеханичар	3.5
51	КВ аутомеханичар за ПВП	3.5
52	КВ бравар	3.5
53	КВ електромеханичар	3.5
54	КВ електрозаваривач	3.5
55	КВ машинбравар	3.5
56	КВ металоглодач	3.5

Р. Бр.	Назив послова	Коеф.
57	КВ металостругар	3.5
58	КВ монтер контактне мреже	3.5
59	КВ заваривач	3.5
60	Магационер у сектору за исхрану и смештај	3.5
61	Благајник	3.5
62	Отправник	3.5
63	Продавац	3.5
64	Секретарица	3.5
65	Електроничар	3.5
66	Обрачунски радник	3.5
67	Руковаоц грађевинске механизације	3.5
68	ВК столар	3.5
69	ВК тапетар	3.5
70	Фригомеханичар	3.5
71	Возач теретног возила	3.5
72	Возач путничког возила	3.5
73	Пекар посластичар	3.5
74	Референт за мониторинг	3.6
75	Референт унутрашње безбедности	3.6
76	Дежурни смене унутрашње безбедности	3.6
77	Радиомеханичар	3.6
78	ВК прецизни механичар	3.6
79	ВК водоинсталатер	3.6
80	Возач паркирер	3.6
81	Возач трамваја паркирер	3.6
82	Возач специјалног возила	3.7
83	Домар на одржавању објеката	3.7
84	ТТ механичар	3.7
85	Издаваоц алата	3.7
86	Референт	3.8
87	Дијагностичар	3.8
88	Руковаоц пресе	3.8
89	Електроничар опреме за чоперски управљана возила	3.8
90	Терминусни мајстор	3.8
91	ВК аутоелектричар	3.8
92	ВК аутогени заваривач	3.8
93	ВК аутолакирер	3.8
94	ВК аутолимар	3.8
95	ВК аутомеханичар	3.8
96	ВК аутомеханичар пробног стола	3.8
97	ВК аутомеханичар за ПВП	3.8
98	ВК бравар	3.8
99	ВК електричар на акумулаторима	3.8
100	ВК електромеханичар	3.8
101	ВК електрозаваривач	3.8
102	ВК заваривач	3.8
103	ВК калионичар	3.8
104	ВК ковач	3.8
105	ВК машинбравар	3.8
106	ВК металобрусач	3.8
107	ВК металоглодач	3.8
108	ВК металостругар	3.8
109	ВК монтер исправљачких станица	3.8
110	ВК монтер контактне мреже	3.8
111	ВК погонски електричар	3.8
112	ВК руковаоц исправљачких станица	3.8
113	Теренски мајстор – возач	3.8
114	Возач глачалице	3.8
115	Контролор пријема	3.8
116	Референт саобраћаја	3.8
117	Референт саобраћаја у СП Централа	3.8
118	Референт за безбедност	3.8
119	Референт за регистрацију и штете	3.8
120	Референт за праћење и решавање рекламација	3.8
121	Референт за послове одбране	3.8
122	Возач електричног возила Б категорије	3.8



Р. Бр.	Назив послова	Коеф.
123	Бригадир	3.85
124	Бригадир контактне мреже	3.85
125	Бригадир исправљачких станица	3.85
126	Бригадир погонских електричара	3.85
127	Бригадир термоенергетике	3.85
128	Диспечер електроенергетике	3.85
129	Техничар у радионици за тахографе	3.9
130	Контролор техничке исправности возила	3.9
131	Заменик пословође магацина	3.9
132	Возач аутобуса соло	3.8
133	Возач аутобуса зглоб	3.9
134	Пробни возач	3.9
135	Пробни возач трамваја	3.9
136	Диспечер	3.9
137	Пословођа магацина	3.95
138	Контролор	3.95
139	Контролор одржавања	3.95
140	Возач трамваја соло	3.9
141	Возач трамваја мултиплицирани	4
142	Возач тролејбуса соло	3.9
143	Возач тролејбуса зглоб	4
144	Диспечер погона	4
145	Референт за јавне набавке	4
146	Главни кувар	4
147	Пословођа исправљачких станица	4
148	Пословођа погонских електричара	4
149	Заменик пословође пријемног магацина	4
150	Пословођа контактне мреже	4
151	Пословођа пружне радионице	4
152	Пословођа пружне секције	4
153	Пословођа грађевинске радионице	4
154	Пословођа термоенергетике	4
155	Инструктор рада возача трамваја	4
156	Инструктор рада возача	4
157	Главни благајник	4
158	Референт делова и опреме	4
159	Референт зоне	4
160	Диспечер смене	4
161	Контролор службе продаје	4
162	Пословођа	4
163	Водећи техничар у радионици за тахографе	4
164	Инструктор за СРС	4
165	Пословођа магацина у ОЈ Инвестиције	4.1
166	Контролор унутрашње контроле	4.2
167	Главни диспечер	4.2
168	Конструктор	4.2
169	Контиста	4.2
170	Билансиста	4.2
171	Самостални референт	4.2
172	Самостални референт за ППЗ – руководиоца смене	4.2
173	Самостални референт за јавне набавке	4.2
174	Самостални референт за праћење и решавање рекламација	4.2
175	Референт за порезе и доприносе	4.2
176	Шеф распореда	4.2
177	Пословођа пријемног магацина	4.2
178	Пословођа магацина у сектору за исхрану и смештај	4.2
179	Главни пословођа	4.2
180	Секретарица директора	4.2
181	Дијететичар	4.3
182	Технолог исхране	4.5
183	Виши референт	4.5
184	Виши референт на пословима пописа	4.5
185	Стручни сарадник извршног директора	4.5
186	Стручни сарадник на пословима издавања регистрационих налепница	4.7
187	Виши референт за јавне набавке	4.8
188	Преводац	4.95

Р. Бр.	Назив послова	Коеф.
189	Водећи контролор саобраћајне експлоатације	5
190	Водећи контролор техничке експлоатације	5
191	Водећи контролор финансијске експлоатације	5
192	Водећи контролор логистичке подршке	5
193	Стручни сарадник за ППЗ	5
194	Стручни сарадник за мониторинг	5.3
195	Стручни сарадник	5.3
196	Стручни сарадник за послове осигурања	5.3
197	Администратор система	5.7
198	Администратор рачунарске мреже	5.7
199	WEB администратор – програмер	5.7
200	Администратор базе података	5.7
201	Администратор за СРС	5.7
202	Водећи стручни сарадник за мониторинг	5.7
203	Водећи стручни сарадник за послове одбране и ванредних ситуација	5.7
204	Водећи стручни сарадник	5.7
205	Водећи стручни сарадник за електроенергетику	5.7
206	Заменик техничког руководиоца контролног тела	5.7
207	Заменик шефа службе	5.7
208	Заменик шефа службе за ППЗ – заменик руководиоца ватрогасних јединица	5.7
209	Психолог	5.7
210	Интерни ревизор	6
211	Водећи стручни сарадник за електронску обраду зарада	6.1
212	Водећи стручни сарадник за заступање	6.1
213	Водећи стручни сарадник за обуку	6.1
214	Водећи стручни сарадник за правне и економске послове	6.1
215	Главни психолог	6.1
216	Управник смештаја	6.2
217	Шеф службе за ППЗ-руководилац ватрогасних јединица	6.2
218	Шеф службе	6.2
219	Шеф службе за послове одбране и ванредних ситуација	6.2
220	Шеф службе унутрашње контроле	6.2
221	Шеф службе унутрашње безбедности	6.2
222	Технички руководиоца контролног тела	6.2
223	Шеф службе за мониторинг	6.2
224	Заменик шефа сектора	6.3
225	Заменик шефа сектора за послове одбране, ванредних ситуација и противпожарну заштиту	6.3
226	Водећи стручни сарадник за контролу јавних набавки	6.5
227	Виши интерни ревизор	6.5
228	Заменик шефа одржавања	6.5
229	Заменик шефа саобраћаја	6.5
230	Менаџер за односе са јавношћу	6.5
231	Шеф службе за јавне набавке	6.6
232	Шеф сектора	6.7
233	Шеф сектора унутрашње контроле и унутрашње безбедности	6.7
234	Шеф сектора за послове одбране, ванредних ситуација и противпожарну заштиту	6.7
235	Шеф службе за развој интегралног информационог система и системску подршку	6.7
236	Шеф службе за израду, одржавање и експлоатацију софтвера	6.7
237	Шеф сектора за планирање и инвестиције	7
238	Помоћник менаџера за ИСМ	7.14
239	Шеф сектора за интерну ревизију	7.15
240	Шеф техничког центра ГСП	7.5
241	Заменик шефа сектора за пословно-информациони систем	7.7
242	Шеф одржавања	7.7
243	Шеф одржавања у СП Централа	7.7
244	Шеф саобраћаја	7.7
245	Заменик шефа службе за контролу јавних набавки	7.7
246	Пословни секретар директора	8.0
247	Шеф сектора за пословно-информациони систем	8.6
248	Шеф службе за контролу јавних набавки	8.6
249	Заменик директора корпоративне безбедности	8.6
250	Заменик директора погона	8.6
251	Заменик директора	8.6

Р. Бр.	Назив послова	Коеф.
252	Координатор за техничке, финансијске и опште послове	9
253	Предавач за СРС	9
254	Заменик директора ОЈ Интерна ревизија	9
255	Пројект менаџер	9
256	Енергетски менаџер	9
257	Пројект менаџер за реализацију обнове трамвајске инфраструктуре	9
258	Шеф центра за обуку возача	9.2
259	Менаџер центра за интегрисани систем менаџмента	9.6
260	Директор	9.7
261	Директор погона	9.7
262	Директор корпоративне безбедности	9.7
263	Пројект менаџер за аутобуски подсистем	10
264	Директор ОЈ Интерна ревизија	10.6
265	Извршни директор за људске ресурсе	11
266	Извршни директор за саобраћај	11
267	Извршни директор за техничку експлоатацију аутобуског подсистема	11
268	Извршни директор за техничку експлоатацију електро подсистема	11
269	Извршни директор за финансијске послове	11
270	Извршни директор за правне послове	11
271	Извршни директор за инвестиције	11

#### Члан 50.

Зарада из члана 47. овог уговора се на основу следећих критеријума:

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

#### Члан 51.

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

(2) Умањење основне зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла, на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица.

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

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

(5) Основица за обрачун зараде из ст. 1, 2. и 4. овог члана је основна зарада из члана 47. став 3. овог уговора.

#### Члан 52.

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

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

(3) Поседна комисија формирана за обележавања Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 2. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог

коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

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

#### Члан 53.

(1) Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 49. овог уговора.

(2) послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца овим уговором утврђују коефицијент за сваки посао предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”.

### VI.1. Увећана зарада

#### Члан 54.

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

1. ноћни рад;
2. рад у смени (турнусу);
3. рад у шихти (двократно радно време);
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад).

5. рад на дан празника и

6. рад недељом.

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

#### Члан 55.

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

– за рад на дан празника који је нерадни дан – 125% од основне зараде;

– за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 50% од основне зараде;

– за прековремени рад – 26% од основне зараде;

– за рад у шихти – 10% од основне зараде (двократни дневни рад);

– за рад недељом – 12% од основне зараде;

– за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основне зараде;

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

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

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

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

#### Члан 56.

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

## Члан 57.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеди исплату зараде за запослене у следећим роковима:

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

**VI.2. Накнада зарада**

## Члан 58.

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

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

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

2. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

3. празника за који је законом прописано да се не ради;

4. давање крви, ткива и другог дела тела;

5. привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;

6. одазивања позиву војних и других органа;

7. стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада;

8. учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

9. присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана;

10. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

– за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава;

– почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

(2) Одсуство са рада из става 1. тачка 10. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

## Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана

у висини 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

## Члан 60.

(1) Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у Републици у 2002. години коју је објавио надлежни орган.

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

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

## Члан 61.

Накнаду зараде из члана 60. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

**VI.3. Накнада трошкова**

## Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни). послодавац је дужан да запосленом купује месечну претплатну карту за превоз за целу годину (годишњи одмор, слободни дани и др). За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

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

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

2. Дневнице за службено путовање у земљи и иностранству, а што се регулише правилником који доноси Надзорни одбор;

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

4. трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према послед-



њим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

#### Члан 63.

(1) Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у износу од 500,00 динара по радном дану, који износ садржи порез и доприносе (брuto), с тим да ће се 300,00 динара, који износ садржи порез и доприносе (брuto) исплатити у новцу, а 200,00 динара, који износ садржи порез и доприносе (брuto) у боновима за исхрану.

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

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

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

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

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

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

### VI.4. Друга примања

#### Члан 64.

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

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

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

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

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

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

#### Члан 65.

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

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

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

#### Члан 66.

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

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

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

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

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

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

6. За пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог;

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

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

9. За пружање једнократне помоћи ужој породици умрлог запосленог, чија је смрт наступила као последица несреће на послу, у износу од 5 просечних месечних бруто зарада код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

10. За набавку лекова за запосленог или члана уже породице

(2) Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Члан 67.

(1) Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, и то:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде код послодавца;
- за 15 година – једна просечна зарада код послодавца;
- за 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца;
- за 25 година – две просечне зараде код послодавца;
- за 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца;
- за 35 година – три просечне зараде код послодавца;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

(2) Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу просечне зараде (бруто) исплаћене код послодавца у месецу у коме је запослени стекао право на јубиларну награду, односно на основу последњег познатог податка о просечној заради (бруто) код послодавца којим располаже служба обрачуна на дан исплате, уколико је то повољније за запосленог.

#### VI.5. Минимална зарада

##### Члан 68.

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

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

##### Члан 69.

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

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

##### Члан 70.

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

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

#### VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

##### Члан 71.

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

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

## VIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

## Члан 72.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде,
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду, односно ако је запослени учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утврђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, као што је покушај отуђења и отуђење имовине послодавца, ометање запослених у извршавању послова, изазивање нереди, изазивање туче, непоштовање законских прописа и аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, рад у алкохолисаној стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине послодавца и сл.

## Члан 73.

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

## IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

## Члан 74.

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

## Члан 75.

(1) послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

(2) Директор послодавца, на предлог овлашћеног запосленог, формира стручну комисију, коју чине представници послодавца и представници репрезентативних синдиката код послодавца која ће утврдити резултате рада запосленог, потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

(3) Комисија мора имати најмање исти степен стручне спреме и занимање као и запослени чије се знање и способност утврђује.

(4) послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из става 1. овог члана, запосленом достави писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од најмање 30 дана за побољшање његовог рада, а запослени је дужан да побољша свој рад у остављеном року.

(5) О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења комисије.

(6) Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу става 1. овог члана, има право на отказни рок од 30 дана.

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

(8) Запослени, може у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини једне половине његове просечне зараде остварене у последња три месеца.

## Члан 76.

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

- 1) који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:
  - ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
  - ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
  - ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
    - ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
    - ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором, односно уговором о раду:
      - поступање противно одредбама закона, подзаконским актима, општим актима послодавца и другим правилима службе;
      - изазивање удеса возилом под дејством алкохола или психоактивних супстанци, или проласком кроз црвено светло или је удесом возила дошло до повређивања лица или nanoшења материјалне штете послодавцу у висини три просечне зараде исплаћене код послодавца, према последњем податку службе обрачуна;
      - управљање возилом приватног превозника у време дневног и/или недељног одмора, као и за време коришћења плаћеног одсуства;
      - неовлашћено управљање возилима послодавца;
      - неоправдано узастопно изостајање са рада пет радних дана;
      - неоправдано изостајање са рада два или више радних дана у току календарског месеца;
      - напуштање послова који су у функцији заштите и безбедности имовине и запослених послодавца, без одобрења непосредног руководиоца;
      - неовлашћено ношење ватреног оружја на раду или угрожавање сигурности запослених или корисника услуга оружјем, силом, оруђем или озбиљном претњом да ће напасти на живот или тело запослених или корисника услуга;
      - немаран однос према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина;
      - оштећење и уништавање имовине предузећа;
      - мањак или вишак у финансијском и/или материјалном задужењу запосленог;
      - покушај отуђења или отуђење имовине послодавца;
      - организовање и/или учествовање у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку;
      - неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца;
  - 2) који не поштује радну дисциплину и то:
    - ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
    - ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
    - ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;



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

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

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

– као и ако не поштује следећу радну дисциплину:

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

– самовољно напуштање радног места у току радног времена;

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

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

– изазивање нереди или изазивање туче или учествовања у тучи и нередима, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица;

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

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

(2) Уколико овлашћено лице код послодавца, из оправданих разлога не може да изврши алко-тест контролу, односно контролу присуства опојних/психоактивних супстанци у организму код запосленог (алко-тест или дрога-тест), може да доведе запосленог у овлашћену здравствену установу, о трошку послодавца, ради утврђивања наведених околности, што ће се детаљније регулисати правилником.

#### Члан 77.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 76. став 1. тач. 1. и 2. овог уговора, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

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

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

– опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из чл. 180. Закона о раду, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 78.

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

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

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

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

## Х. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 79.

У случају престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и овим уговором и донесе Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

### Члан 80.

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

### Члан 81.

(1) Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се следећи критеријуми, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог;

2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

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

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

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

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

2. самохрани родитељ са дететом до 15 година живота,

3. родитељ са дететом са посебним потребама,

4. родитељ са троје и више малолетне деце,

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

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

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

### Члан 82.

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

## Члан 83.

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

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

## Члан 84.

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

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

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

## Члан 85.

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

## Члан 86.

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

## XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

## Члан 87.

(1) Послодавац има обавезу да синдикату код послодавца омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то:

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

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања послодавца и годишњи финансијски извештај) и др.;

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

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

## Члан 88.

(1) Послодавац је дужан:

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

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

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

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

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

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

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

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

## Члан 89.

(1) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

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

## Члан 90.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Члан 91.

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

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

#### Члан 92.

(1) Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не мети прописану радну дисциплину.

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

#### Члан 93.

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

## XII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

### Члан 94.

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

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

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

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

### Члан 95.

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

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

### Члан 96.

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

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

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

### Члан 97.

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

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

## XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

### Члан 98.

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

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

### Члан 99.

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



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

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

#### Члан 100.

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

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

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

#### Члан 101.

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

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

### XIV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### XIV.1. Индивидуални радни спор

##### Члан 102.

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

##### Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленог, при уручивању решења којима би се могла повредити права запосленог, писано обавести да он или представник синдиката кога он овласти, има право да у року од 60 дана може покренути судски поступак пред надлежним судом.

#### XIV.2. Колективни спор

##### Члан 104.

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

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

### XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 105.

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

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

#### Члан 106.

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

#### Члан 107.

(1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 106. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

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

#### Члан 108.

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

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

#### Члан 109.

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

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

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

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

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

#### Члан 110.

Ступањем на снагу овог колективног уговора, престаје да важи Одлука о коефицијентима број 13824 од 13. новембра 2018. године, све измене и допуне ове одлуке, као и Одлука број 5772 од 6. маја 2021. године о утврђивању новчаног износа основне зараде за све послове предвиђене важећим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”.

## Члан 111.

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

## Члан 112.

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

<p><b>Град Београд</b></p> <p>Г број 4011-9153 Београд, 24. децембра 2021. године Градоначелник <b>Зоран Радојичић, ср.</b></p> <p><b>Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ГСП „Београд”</b> Београд, 23. децембра 2021. године Председник <b>Зоран Антић, ср.</b></p>	<p><b>Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд”</b> Број 15307 Београд, 23. децембра 2021. године Директор <b>Радиша Момчиловић, ср.</b></p> <p><b>Заједница синдиката Србије – Синдикат радни- ка запослених у ГСП</b> Београд, 23. децембра 2021. године Председник <b>Ненад Костић, ср.</b></p>
--	--

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду закључен 10. децембра 2021. године („Службени лист Града Београда”, број 117/21 од 15. децембра 2021. године), ступио на снагу 23. децембра 2021. године), Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис” Београд, Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис” Београд, директор јавно комуналног предузећа за јавне гараже и паркиралишта „Паркинг сервис” Београд и градоначелник града Београда у име града Београда, као оснивача, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ЈАВНЕ ГАРАЖЕ И ПАРКИРАЛИШТА „ПАРКИНГ СЕРВИС” БЕОГРАД

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### 1. Предмет колективног уговора

## Члан 1.

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

## Члан 2.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће за јавне гараже и паркиралишта „Паркинг сервис” Београд (ЈКП „Паркинг сервис” Београд).

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

## Члан 3.

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

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

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

## Члан 4.

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

Овај уговор обавезује све запослене код послодавца.

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

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

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

## Члан 5.

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

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

## Члан 6.

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

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

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

## Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту,

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

#### Члан 8.

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

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

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

#### Члан 9.

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

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

#### Члан 10.

Запослени је дужан:

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

#### Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом.

### 4. Забрана дискриминације

#### Члан 12.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално

порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

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

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

#### Члан 13.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

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

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

#### Члан 14.

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

#### Члан 15.

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

## II. РАДНИ ОДНОСИ

### 1. Заснивање радног односа

#### *Услови за заснивање радног односа*

#### Члан 16.

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

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

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

Правилник доноси директор.

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



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

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

#### Члан 17.

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

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

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

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

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

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

#### *Уговор о раду*

#### Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор.

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

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

#### Члан 19.

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

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

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

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

#### Члан 20.

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

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

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

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

#### Члан 21.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајања уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) време трајања дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11. до 13. овог члана ако су они утврђени Законом о раду, колективним уговорима који обавезују послодавца, овим уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

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

#### *Ступање на рад*

#### Члан 22.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

#### Члан 23.

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

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

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

*Пробни рад*

## Члан 24.

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

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

## Члан 25.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

## Члан 26.

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

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

*Радни однос на одређено време*

## Члан 27.

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

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

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

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

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

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

## Члан 28.

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

*Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком*

## Члан 29.

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

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

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником послодавца.

*Радни однос са нејуним радним временом*

## Члан 30.

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

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

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

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

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

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

## Члан 31.

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

*Приправници*

## Члан 32.

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

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

- |                            |          |
|----------------------------|----------|
| – за високу стручну спрему | 1 година |
| – за вишу стручну спрему   | 9 месеци |
| – за средњу стручну спрему | 6 месеци |

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, колективним уговорима који обавезују послодавца, овим уговором, уговором о раду и другим општим актом послодавца.

#### Члан 33.

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

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

#### Члан 34.

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

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

## 2. Радно време

### *Пуно радно време*

#### Члан 35.

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

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

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

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

### *Непуно радно време*

#### Члан 36.

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

### *Скраћено радно време*

#### Члан 37.

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

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

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

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

### *Прековремени рад*

#### Члан 38.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

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

### *Распоред радног времена*

#### Члан 39.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

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

#### Члан 40.

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

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

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

### *Прерасподела радног времена*

#### Члан 41.

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

У случајевима из става 1. овог члана, 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 уговореног радног времена запосленог.

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



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

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

#### Члан 42.

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

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

#### Члан 43.

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

#### Члан 44.

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

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

#### Члан 45.

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

### *Посебни услови рада*

#### Члан 46.

Посебним условима рада сматрају се рад на отвореном, рад у сменама и ноћни рад.

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

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

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

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

#### Члан 47.

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

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

### 3. Одмори и одсуства

#### *Одмор у току дневног рада*

##### Члан 48.

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

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

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

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

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

##### Члан 49.

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

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

#### *Дневни одмор*

##### Члан 50.

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

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

#### *Недељни одмор*

##### Члан 51.

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

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

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

#### *Годишњи одмор*

##### Члан 52.

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

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

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

##### Члан 53.

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

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

#### *Дужина годишњега одмора*

##### Члан 54.

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

1. По основу радног искуства и то:
    - један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.
  2. По основу сложености посла и то:
    - два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме;
    - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме;
    - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме.
    - три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима.
  3. По основу услова рада и то:
    - четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад, рад на пословима са повећаним ризиком).
  4. По основу здравственог стања и то:
    - четири радна дана запосленом – лицу са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психолошко-физичком развоју.
  5. По основу посебних отежаних услова рада и то:
    - три радна дана за радна места са посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.
- У случају да се истовремено стекну два или више основа из критеријума под тачком 4, годишњи одмор по том критеријуму се увећава за пет, уместо за четири радна дана.
- Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године, по свим основама.

##### Члан 55.

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

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

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

#### *Сразмерни део годишњега одмора*

##### Члан 56.

Запослени има право на дванаестину годишњега одмора из члана 53. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

#### *Коришћење годишњега одмора у деловима*

##### Члан 57.

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

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

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

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

##### Члан 58.

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

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

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

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

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

##### Члан 59.

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

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

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

##### Члан 60.

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

- склапања брака пет радних дана;
- рођења детета – порођаја супруге или усвајања детета седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог пет радних дана;
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана;

- теже болести члана уже породице седам радних дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом три до пет радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства четири радна дана;
- полагање стручног или другог испита, учешћа на семинарима, саветовањима, обуци свих врста 1–6 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана;
- добровољног давања крви – за сваки случај добровољног давања крви тро узастопна дана, која запослени користе на дан давања крви и наредних дана.
- донирања органа седам радних дана.

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

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

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

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

#### Члан 61.

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

#### *Неплаћено одсуство*

#### Члан 62.

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

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

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

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

#### *Мировање радног односа*

#### Члан 63.

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

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

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

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

#### *Стручно усавршавање и стиписендирање*

#### Члан 64.

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

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

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

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

Послодавац може да стипендира школовање:

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

Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за доделу стипендија.

Начин и услови стипендирања утврђују се уговором између директора послодавца и корисника стипендије.

## 4. Заштита запослених

### *Заштита на раду*

#### Члан 65.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду, Законом о спречавању злостављања на раду и овим уговором у организовању и спровођењу заштите на раду.



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

#### Члан 66.

Послодавац је обавезан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да општим актом утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезу информисања синдиката.

На пословима утврђеним општим актом из става 2. овог члана, могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

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

#### Члан 67.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, своје и знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

#### Члан 68.

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

#### Члан 69.

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

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

#### *Заштитна омладине*

#### Члан 70.

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

- на којима се претежно обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују

наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрација;

– који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремено рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

#### *Заштитна мајтеринска*

#### Члан 71.

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

Обавеза послодавца је да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

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

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писане сагласности.

#### *Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге деце*

#### Члан 72.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана може користити отац детета.

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

#### Члан 73.

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 72. став 2. овог уговора.

Право из ст. 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 72. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### Члан 74.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 72. став 3. овог уговора.

#### *Одсуство ради посебне неге деце или друге особе*

#### Члан 75.

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

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

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

#### Члан 76.

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

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

Право из става 1. и 2. овог члана има лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

#### Члан 77.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, 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 непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

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

#### Члан 78.

Права из члана 75. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### Члан 79.

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

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

#### *Заштитна особа са инвалидитетом и запослена са здравственим сметњама*

#### Члан 80.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

#### Члан 81.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог уговора.

Уколико послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао у смислу члана 80. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

#### *Обавештење о привременој спречености за рад*

#### Члан 82.

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

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

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

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

*Поседна заштитна од ојказа уговора о раду*

Члан 83.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

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

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

**5. Зарада, накнада зарада и друга примања**

*Зарада*

Члан 84.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Под зарадом из става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зарада.

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

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чине:

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

Под зарадом, у смислу става 4. овог члана, сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14. члана 42. став. 3 тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1)–4), члана 119, члана 120. тачка 1. и члана 158. Закона о раду.

Члан 85.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа и
- времена проведеног на раду (месечног фонда остварених часова рада).

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

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

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

Члан 86.

Планирана средства за зараде у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности утврђује послодавац Годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се послодавцима Годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 87.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 86. овог уговора, расподељују се на принципима и критеријумима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 88.

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

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

Однос између најнижег и највишег коефицијента посла за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Коефицијенти за типичне послове код послодавца по групама послова:

Група послова	Квалификација послова	Стручна спрема	Распон коефицијента
I	Најједставнији послови, послови са нижом стручном спремом – основном школом	II-НСС	1,70
II	Послови са нижом стручном спремом и мање сложени послови за квалификованог радника	III/III-НСС/КВ	1,70–2,10
III	Средње сложени послови за квалификованог радника и мање сложени послови са средњом стручном спремом	III/IV-КВ/ССС	2,10–2,40
IV	Најсложенији послови за квалификованог радника, средње сложени послови са средњом стручном спремом и послови високо квалификованих радника	III/IV/V-КВ/ССС/ВКВ	2,40–2,90
V	Најсложенији послови са средњом стручном спремом и сложени послови са вишом стручном спремом	IV/VI-ССС/ВШС	2,40–3,40
VI	Најсложенији послови са вишом стручном спремом, сложени послови са високом стручном спремом и најсложенији послови са високом стручном спремом	VI/VII-ВШС/ВСС	2,80–4,00
VII	Руководећи послови, послови који се односе на организацију и координацију процеса рада, са високом стручном спремом	VII-ВСС	4,00–6,00
VIII	Најсложенији руководећи послови са највећим степеном одговорности и највиши ниво руковођења и одговорности, са високом стручном спремом	VII-ВСС	6,40–7,90

Поседним актом који споразумно закључују послодавац и репрезентативни синдикат, утврдиће се коефицијенти за све послове који су систематизовани Правилником о уну-



трашњој организацији и систематизацији послова у предузећу, у оквиру распона коефицијената за типичне послове који су утврђени по групама послова из става 4. овог члана.

#### Члан 89.

Радни учинак запосленог утврђују се:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Нормативи за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити, утврђују се одлуком директора на основу обима извршеног посла, полазећи од усвојеног годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Оцену радног доприноса запосленог, када се радни учинак не може мерити, даје директор на предлог непосредног руководиоца, у складу са критеријумима који се утврђују споразумом директора послодавца и репрезентативних синдиката.

#### Члан 90.

Основна зарада запосленог по основу радног учинка може се умањити најмање 5%, а највише 20%, односно увећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Увећање зарада запосленима по основу радног учинка може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од укупно планираних и одобрених средстава за зараде на месечном нивоу.

#### Члан 91.

Основи за утврђивање радног учинка запосленог из члана 89. став 1. овог уговора, могу се примењивати и кумулативно на месечном нивоу, што значи да се увећање, односно умањење зараде запосленог на основу оцене радног учинка може вршити и за послове за које су утврђени нормативи, с тим да укупно увећање, односно умањење основне зараде запосленог у том случају не може бити веће од 20%.

#### Члан 92.

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

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

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

Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

#### Члан 93.

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

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

- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате аконтације и коначног обрачуна зараде, достави писани обрачун, чији пријем запослени својеручно потписује.

#### Увећана зарада

#### Члан 94.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава, и то за:

- прековремени рад;
- рад на дан празника који је нерадни дан;
- рад ноћу;
- рад недељом;
- рад у смени (турнусу);
- рад у шихти (двократно радно време);
- рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40 степени Целзијусових по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода и
- минути рад – додатак на зараду по основу времена проведеног у радном односу.

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

#### Члан 95.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду из члана 94. овог уговора, и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 30% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни дан – 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 35% од основице;
- за рад недељом – 10% од основице;
- за рад у смени уколико такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице;
- за рад у шихти – 10% од основице;
- рад на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40 степени Целзијусових – 100% од основице по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода.

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

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

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

#### Члан 96.

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

*Накнада зараде*

## Члан 97.

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

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

## Члан 98.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, увећана за додаток на зараду, по основу времена проведеног у радном односу.

*Накнада њирошкова*

## Члан 99.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

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

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

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

3. Дневницу за службено путовање у иностранство која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

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

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

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава се посебном одлуком директора.

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

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

## Члан 100.

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

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

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

*Друга њримања*

## Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом исплати друга њримања која не улазе у зараду и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини износа три просечне зараде у граду Београду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– помоћ запосленом за рођење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;

– накнаду трошкова погребних услуга у висини просечних трошкова које утврђује ЈКП „Погребне услуге” у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља, уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре, право на накнаду припада само једном од запослених;

– накнаду трошкова погребних услуга у висини стварних трошкова у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Одлуку о исплати и начину исплате других примања из става 1. овог члана доноси директор.

#### Члан 102.

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

Право из претходног става, деца чија су оба родитеља запослена код послодавца, могу остварити само преко једног запосленог родитеља.

Послодавац може уз сагласност оснивача запосленим женама да обезбеди поклон поводом 8. марта – Дана жена, при чему овакво давање из средстава послодавца, сходно Закону о раду има карактер зараде.

#### Члан 103.

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

- за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – једне просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – две просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – три просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу и
- за 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Критеријуми и мерила за исплату награде за јубиларну годину рада запосленог код послодавца утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

#### *Солидарна помоћ*

#### Члан 104.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ у случају:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности запосленог;
- ублажавања последица елементарних непогода и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог;
- набавке медицинско техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- настанка штете која је узрокована ванредним догађајем на стамбеном објекту, а који нису последица елементарних и др. непогода већ других опасности (поплава, пожар и сл).

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства и то у висини од 41.800 динара, без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу.

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

Критеријуми за утврђивање права и исплату солидарне помоћи запосленима, утврђују се посебним актом који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

#### *Зарада из добити*

#### Члан 105.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити уз услов да се не прелазе годишње планирана и одобрена средства за зараде, у складу са законом у висини коју утврђује надзорни одбор, уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси адзорни одбор, на предлог директора.

#### Члан 106.

Право на зараду из добити из члана 105. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене спречености за рад;
- на породилском одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити, провео на раду;
- који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити;
- коме је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

### 6. Престанак радног односа

#### *Општије одредбе о йресћанку радној односа*

#### Члан 107.

Радни однос престаје:

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

#### Члан 108.

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

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



– ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

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

#### *Споразумни престанак радног односа*

##### Члан 109.

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

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

#### *Отказ од стиране запосленог*

##### Члан 110.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

#### *Отказ од стиране послодавца*

##### Члан 111.

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

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

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

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно неплаћеног одсуства у смислу Закона о раду и овог уговора.

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну

5) заштиту на раду;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана и да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом послодавца. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

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

##### Члан 112.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 111. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

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

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

##### Члан 113.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из члана 111. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

##### Члан 114.

Послодавац може запосленом из члана 111. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 112. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

##### Члан 115.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 113. овог уговора.

Обавеза послодавца је да размотри приложено мишљење синдиката.

## Члан 116.

Уколико откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 111. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из претходног става овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

## Члан 117.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 111. овог уговора, не сматра се:

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

*Послужба у случају отказа*

## Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 111. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 111. став 1. тачка 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело утврђено законом.

## Члан 119.

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

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења из става 1. овог члана, осим ако истим није одређен други рок.

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

## Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде

зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из претходног става послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## Члан 121.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове које запослени обавља и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради код послодавца, утврђује комисија коју образује директор, састављена од најмање три члана од којих је један представник организације синдиката чији је запослени члан, а остали чланови комисије бирају се из редова запослених са најмање истим степеном стручне спреме, као запослени чије се знање и способности проверавају, који раде на истим или сличним пословима.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са чланом 111. став 1. тачка 1. овог уговора и чланом 179. став 1. тачка 1) Закона о раду.

## Члан 122.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 111. став 1. тачка 1) овог уговора, има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана, и то:

- 1) ако је навршио до 10 година стажа осигурања – осам дана;
- 2) ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања – 15 дана;
- 3) ако је навршио преко 20 година стажа осигурања – 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са директором или запосленим кога он овласти, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

## Члан 123.

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

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

*Вишак запослених*

## Члан 124.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће

због технолошких, економских или организационих промена, доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

#### Члан 125.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

#### Члан 126.

Програм нарочито садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надзорни одбор послодавца.

#### Члан 127.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

#### Члан 128.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### Члан 129.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 111. став 5. тачка 1) овог уговора, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

#### Члан 130.

Зарадом у смислу претходног члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 131.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 129. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско-инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

#### Члан 132.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења или економских тешкоћа.

### III. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 133.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

#### Члан 134.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 133. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

### IV. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 135.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим уговором.

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

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

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

#### Члан 136.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања



директора и обухвата: именовање комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку директора са об-разложењем.

#### Члан 137.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књи-говодства евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном изно-су, односно на основу ценовника или књиговодствене еви-денције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује по-слодавац у паушалном износу, проценом штете или вешта-чењем стручног лица.

#### Члан 138.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на од-говорност запосленог, послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

#### Члан 139.

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

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

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

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изја-ве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надле-жни суд.

#### Члан 140.

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

#### Члан 141.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади ште-ту, 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 запо-слени не споразумеју о накнади штете, запослени има пра-во да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### V. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 142.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у скла-ду са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непо-штовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 113. став 1. овог уговора.

#### Члан 143.

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

#### Члан 144.

Удаљење запосленог са рада из члана 142. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из чла-на 111. ст. 2. и 3. овог уговора.

#### Члан 145.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 142. и 143 овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 143. овог уговора исплаћује се на терет орга-на који је одредио притвор.

#### Члан 146.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 142. и 143. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 145. овог угово-ра и пуног износа основне зараде, и то:

– ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одби-јена, али не због ненадлежности;

– ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чла-на 111. став 2. и 3. овог уговора.

### VI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 147.

Послодавац може запосленом да понуди измену угово-рених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

2) ради премештаја у друго место рада код истог посло-давца, у складу са чланом 150. овог уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 151. овог уговора;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остварива-ње права из члана 126. став 1. алинеја 5. овог уговора;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зара-де, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;

6) у другим случајевима утврђеним законом, овим уго-вором и уговором о раду.

Одговарајући посао у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста вр-ста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

#### Члан 148.

Послодавац је дужан да уз анекс уговора о раду запо-сленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Уколико запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 111. став 5. тачка 2) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.

Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

#### Члан 149.

Уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 148. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

У случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог, одредбе из члана 148. овог уговора се не примењују. Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 148. овог уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

#### Члан 150.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из претходног става само уз лични пристанак.

#### Члан 151.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из претходног става и у другим случајевима утврђеним овим уговором или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада уколико су испуњени услови из члана 150. став 1. тачка 2) овог уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

## VII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### *Општије одредбе*

#### Члан 152.

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

### *Заштитна јојединичних њрава*

#### Члан 153.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање решити споразумно.

Спорна питања у смислу овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### Члан 154.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

## VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

#### Члан 155.

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

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

#### Члан 156.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

#### Члан 157.

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

## IX. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 158.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

#### Члан 159.

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

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

- да се информиса о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

#### Члан 160.

Послодавац је дужан:

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

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

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

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

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

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

#### Члан 161.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом или уговором о раду.

#### Члан 162.

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

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

#### Члан 163.

Репрезентативни синдикати и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

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

### X. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

*Спорови у закључивању и у њим примени овој колективној уговора (колективни радни спор)*

#### Члан 164.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и/или допуна или примене овог уговора у целини или његових појединих одредаба, остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, примене споразума између синдиката и послодавца, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом и утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

*Спорови у њим примени овој колективној уговора (индивидуални радни спор)*

#### Члан 165.

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

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

*Рокови застарелости и изражавања из радног односа*

#### Члан 166.

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

### XI. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

#### 1..Рад ван радног односа

*Привремени и њовремени њслови*

#### Члан 167.

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у кален-



дарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

#### *Уговор о делу*

##### Члан 168.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

#### *Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању*

##### Члан 169.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописима.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

#### *Дојунски рад*

##### Члан 170.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## ХП. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

##### Члан 171.

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

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

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

##### Члан 172.

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

##### Члан 173.

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

## ХП. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

##### Члан 174.

Учесници овог колективног уговора, репрезентативни синдикати код послодавца и директор, дужни су да преговарају.

Ако се у току преговора из става 1. овог члана не постигне сагласност у закључивању колективног уговора у року од 45 дана од дана започињања преговора, учесници могу да образују арбитражу за решавање спорног питања.

Састав, начин рада и дејство одлуке о арбитражи споразумно утврђују учесници у закључивању овог колективног уговора.

Рок за доношење одлуке не може бити дужи од 15 дана од дана образовања арбитраже.

#### *Поступак за измену и дојуну колективног уговора*

##### Члан 175.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и у поступку у коме је закључен.

#### *Важење и ојказ колективног уговора*

##### Члан 176.

Овај уговор закључује се на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења овог уговора.

Важење овог уговора може престати и пре истека рока из става 1. овог члана, споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

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

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писани отказ другом учеснику овог уговора.

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

#### Члан 177.

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

### XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 178.

Сва општа акта предузећа и друга акта која произилазе из овог уговора морају бити у складу са законом, колективним уговорима који обавезују послодавца и овим уговором.

#### Члан 179.

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

<b>Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис” Београд</b>	<b>Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис” Београд</b>
Број 37	Број 101
Београд, 23. децембра 2021. године	Београд, 23. децембра 2021. година
Председник <b>Милош Ивковић, ср.</b>	Председник <b>Миљан Маринковић, ср.</b>
<b>Јавно комунално предузеће за јавне гараже и паркирали- шта „Паркинг сервис”</b>	<b>Град Београд</b>
Број 11855	Г број 4011-9148
Београд, 23. децембра 2021. године	Београд, 24. децембра 2021. године
Директор <b>Андрија Чупковић, ср.</b>	Градоначелник <b>Зоран Радојичић, ср.</b>

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), члана 5. и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист Града Београда”, бр. 117/21 од 15. децембра 2021. године), Синдикат „Независности” Јавног предузећа „Градско стамбено”, Београд, Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација Јавног предузећа „Градско стамбено”, Београд, директор Јавног предузећа „Градско стамбено”, Београд и Градоначелник града Београда као овлашћени орган оснивача, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКО СТАМБЕНО” БЕОГРАД

#### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Предмет колективног уговора

#### Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Бео-

граду (у даљем тексту: посебан колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу „Градско стамбено”, Београд (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнада зарада и друга примања запослених, права синдиката и послодавца и међусобни односи оснивача и послодавца.

#### Члан 2.

Послодавцем, у смислу овог уговора сматра се Јавно предузеће „Градско стамбено” Београд, кога заступа директор.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд. Запослени је лице које је у складу са законом, засновао радни однос са послодавцем.

#### 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 обезбеђује предузећу, које је основао и коме је поверио вршење ове делатности, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ове делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење ове делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са посебним колективним уговором.

#### Члан 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 и посебним колективним уговором.

## II. 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, посебним колективним уговором и овим уговором.

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

#### Члан 7.

Послодавац је у обавези да запосленом омогући да у складу са условима и на начин прописан законом и Колективним уговором остварује права која му припадају на раду и у вези са радом.

Послодавац је у обавези да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалним организацијама, увид у примену колективног уговора и остваривање права запослених.

### 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 општим актима о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеваног нивоа образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

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

Правилник из става 1. овог члана је доступан запосленима на огласној табли, као и у електронском облику.

##### Члан 9.

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

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

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

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

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, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

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

##### 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.

##### Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен нивоа образовања, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуну или скраћено);
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе, али не мања права и/или неповољнији услови рада од оних која су утврђена законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

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 другачије договореле.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.



*Пробни рад*

## Члан 16.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци и не може да се уговори са приправником.

Пробни рад прати непосредни претпостављени запосленог, који директору даје мишљење о томе да ли је запослени показао потребне радне и стручне способности.

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

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

*Радни однос на одређено време*

## Члан 17.

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

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

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

## Члан 18.

Изузетно од става 2. члана 17. овог уговора, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. тач. 1–3. овог члана по истом односно другом правном основу, у складу са чланом 17. овог уговора.

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

Запосленој жени за време трудноће и запосленом за време породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, радни однос на одређено време не престаје протеклом времена, већ се продужава док се не искористи право на одсуство.

*Радни однос са непуним радним временом*

## Члан 19.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, док право на заштиту на раду, на недељни одмор, услове рада, мировање радног односа, породично одсуство, одсуство ради неге детета и друга недељива права из радног односа, остварује као да ради с пуним радним временом.

Послодавац је дужан да размотри захтев сваког запосленог да буде премештен с радног места с непуним радним временом на радно место с пуним радним временом и обратно, у складу са законом и посебним актом који регулише то питање.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом, затражи мишљење репрезентативних синдиката и дужан је да у захтеву наведе разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

*Приправници*

## Члан 20.

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

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж на нивоу образовања која је услов за рад на тим пословима.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

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

Оспособљавање приправника прати његово непосредно претпостављени који непосредно пре истека приправничког стажа у писаној форми извештава послодавца о томе како се одвијао приправнички стаж и с каквим успехом га је приправник окончао.

## Члан 21.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад писаним путем обавести о забрани злостављања на раду и у вези са радом и о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези с тим, према закону којим се уређује спречавање злостављања на раду.

**Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**

## Члан 22.

Послодавац је у обавези да запосленом који има најмање годину дана непрекидног радног стажа код послодавца омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Послодавац је дужан да запосленом омогући програм континуиране едукације код акредитоване организације ради стицања или обнављања лиценце, када то процес посла захтева.

Запослени је у обавези 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.

Запослени коме је о трошку послодавца омогућен програм континуиране едукације ради стицања или обнављања лиценце, у обавези је да остане на раду код послодавца до истека рока на који је издата лиценца.

Запослени који је о трошку послодавца упућен на стицање непосредно вишег степена образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, у обавези је да по завршеном стручном усавршавању остане на раду код послодавца у трајању од пет година, осим у случају када се другачије споразуме са послодавцем.

### Радно време

#### *Пуно и непуно радно време*

##### 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 послодавца или лице које директор овласти.

##### Члан 24.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 19. овог уговора.

##### Члан 25.

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

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

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

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са

повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

#### *Распоред радног времена*

##### 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, које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

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

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

#### *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).

Послодавац у току пословне године може организovati процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог-прековременог рада утврђеног Програмом рада пословања предузећа за текућу календарску годину.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно и послодавац је дужан да запосленом достави решење о прековременом раду.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад и при налагању прековременог рада води се рачуна о равномерном оптерећењу запослених који раде на истим или сличним пословима.

Забрањен је прековремени рад запосленом млађем од 18 година живота, као и запосленом коме би према налазу надлежног здравственог органа, прековремени рад погоршао здравствено стање.

Један од родитеља с дететом до три године живота, самохрани родитељ с дететом до седам година живота или с дететом које је тешки инвалид, може да ради прековремено само уз своју писану сагласност.

#### *Прерасподела радног времена*

##### Члан 28.

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

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

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

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

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

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

#### Члан 29.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

#### Члан 30.

Прерасподела радног времена не може се вршити на словима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чл. 25. овог уговора.

#### 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 рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

### *Ноћни рад и рад у сменама*

#### Члан 33.

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

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

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

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

Један од родитеља с дететом до три године живота, самохрани родитељ с дететом до седам година живота или с дететом које је тешки инвалид, може да ради ноћу само уз своју писану сагласност.

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

### **Одмори и одсуства**

#### *Одмор у току дневног рада*

#### Члан 34.

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

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

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

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

Време одмора из ст. 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 у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 27. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

#### *Недељни одмор*

#### Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 35. овог уговора.

Недељни одмор се, по правилу користи недељом. послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

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

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

### **Годишњи одмор**

#### *Свицање права на годишњи одмор*

#### Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим запослених који раде под посебно тешким и по здравље штетним условима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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

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



*Дужина годишње 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;
- инвалидности рада-здравственог стања запосленог или чланова уже породице;
- посебних отежаних услова рада.

## Члан 40.

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

1. Радног искуства до седам радних дана, и то:
  - до пет година три радна дана;
  - од пет до 15 година четири радна дана;
  - од 15 до 25 година пет радних дана;
  - од 25 до 30 година шест радних дана;
  - преко 30 година седам радних дана.
2. Сложеност послова – доприноса у раду – до пет радних дана и то за послове:
  - за послове за које се захтева од I до IV нивоа образовања односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године до два радна дана;
  - за послове за које се захтева V и VI нивоа образовања односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) до три радна дана;
  - за послове за које се захтева VII и VIII нивоа образовања односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије до четири радна дана;
  - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима до пет радних дана;
3. По основу услова рада до седам радних дана и то:
  - четири дана запосленима у служби хитних интервенција,
  - а осталим запосленима два радна дана.
4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до четрнаест година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком четири радна дана.
5. За радна места са посебним условима рада, као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до седам радних дана.

## Члан 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.

*Сразмерни део годишње одмора*

## Члан 42.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

*Коришћење годишње одмора у деловима*

## Члан 43.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

Запослени који 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 годишње одмора*

## Члан 44.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

*Накнада изјеште за некоришћење годишње одмора*

## Члан 45.

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

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

*Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)*

## Члан 46.

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

- ступања у брак пет радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог седам радних дана;

- усвојилац, усвојеник, старатељ) смрти брата или сестре запосленог седам радних дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана;
- теже болести члана уже породице седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства четири радна дана;
- полагања стручног испита до шест радних дана;
- елементарних непогода 3–5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3–7 радних дана;
- добровољног давања крви три радна дана;
- ступање у брак деце или усвојеника два радна дана;
- неге члана уже породице пет радних дана;
- донирање органа седам радних дана.

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

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

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Право запосленог на плаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, односно доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства.

#### Члан 47.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се временом проведеним на раду у коме се остварују сва права и обавезе из радног односа.

#### Члан 48.

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.

#### *Неплаћено одсуство*

#### Члан 49.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана шире породице три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 46. став 4. овог уговора, два радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако законом није другачије предвиђено.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, односно доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства.

#### *Мировање радног односа*

#### Члан 50.

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;

– избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

– 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.

#### **Заштита запослених**

#### Члан 51.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, посебног колективног уговора, 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 52.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког радног места.

#### Члан 53.

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.

#### Члан 53а

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.

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 живота, у складу са законом.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца.

#### Члан 54.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање прве 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.

#### Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду адекватну радном месту на којем ради.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

#### Члан 56.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,55% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника овог колективног уговора, од укупне исплаћене масе средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима и планом који утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

## Заштита података о личности

#### Члан 57.

Запослени има право увида у документе који садрже његове 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.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

## Заштита материнства

#### Члан 58.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

## Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

#### Члан 59.

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 60.

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 59. став 4. 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 59. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

## Члан 61.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 59. 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 62.

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 63.

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 64.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегике или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и Уговором о раду.

## Члан 65.

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 другачије одређено.

**Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**

## Члан 66.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

## Члан 67.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 66. овог уговора да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 66. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 120. став 1. тачка 1. овог уговора.

**Обавештење о привременој спречености за рад**

## Члан 68.

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.

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 ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА****Зарада**

## Члан 69.

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.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен нивоа образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 3. овог члана запослени има право на накнаду штете.

#### Члан 70.

Под зарадом из члана 69. овог уговора сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зарада.

#### Члан 71.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времену проведеног на раду.

Услови потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду су врста и нивоа образовања који су одређени сложености посла, одговорности за обављање посла и условима рада у којима запослени ради и посебна знања за рад на тим пословима у које спадају радно искуство, правосудни испити, лиценце, сертификати, и др. посебна знања која се утврде за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

#### Члан 72.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла;
- вредности радног часа;
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20 % по основу специфичности послова и услова рада.

Вредност радног часа усклађује се са минималном ценом рада сваког новембра месеца за следећу годину и прати трошкове живота.

#### Члан 73.

Планирана и одобрена средства за зараде код послодавца утврђује се Програмом пословања Јавног предузећа „Градско стамбено” за одговарајућу годину. Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђују се годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

#### Члан 74.

Планирана и одобрена средства за зараде за запослене код послодавца утврђена чланом 73. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђених законом и овим уговором.

#### Члан 75.

Зарада из члана 72. уговора утврђује се на основу следећих критеријума:

- нивоа образовања и оспособљености запосленог за послове на којима ради;
- радног искуства;
- одговорности према раду и средствима рада;
- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова;
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца;
- радне дисциплине.

#### Члан 76.

Вредност посла-коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и нивоа образовања, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова у предузећу.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од нивоа образовања и утврђују вредност – коефицијент за сваки посао.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:5.

Табеларни преглед систематизованих послова и коефицијената њихове сложености је саставни део овог уговора, који ће потписници овог уговора донети најкасније у року од 30 дана од дана закључења овог уговора.

#### Члан 77.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5% а највише до 20%.

Умањењу зараде запосленом може претходити писано упозорење непосредног надређеног, уколико непосредно надређени утврди да је дошло до повреде радне обавезе, али да иста није такве природе или да постоје олакшавајуће околности да би се изрекло новчано умањење зараде.

Увећање зараде – стимулација запосленима може се вршити по основу:

- веће сложености извршених послова у односу на сложеност послова из описа радног места запосленог – до 10%;
- повећаног обима извршених послова из описа радног места или обављених послова који нису у опису радног места запосленог – до 10%;
- веће ажурности и квалитета у обављању послова из описа радног места запосленог, креативности и иновацијама које доприносе реализацији послова и задатака – до 10%;

– односа према корисницима услуга, пословним партнерима и другим странкама са којима комуницира ово предузеће – до 10%.

Ова стимулација се може вршити из средстава издвојених највише до 1% од планираних средстава за текући месец.

Увећање -стимулација односно умањење зарада запосленима се врши на основу нормативног акта који доноси директор послодавца уз мишљење репрезентативних синдиката.

Запослени може бити стимулисан до 30 % у току календарске године.

Умањење зарада запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату једне годишње награде запосленом, који је остварио изузетне резултате у току календарске године.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једна просечна зарада на нивоу града Београда (Београдског региона).

Послодавац и репрезентативни синдикат су дужни да формирају комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

Доделу ових награда вршиће градоначелник на дан обележавања комуналне делатности.

#### Члан 78.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

#### Члан 79.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

– аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,

– коначан обрачун зараде до 5. у наредном месецу за претходни месец.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате, достави обрачун.

Обрачун из става 3. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целисти може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим уговором и уговором о раду.

#### *Увећана зарада*

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу и то за:

- ноћни рад;
- рад у сменама;

- рад у шихти (двострано радно време);
- додатак на зараду – минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу на годишњем нивоу, и то за: 1. прековремени рад 2. рад на дан празника, 3. рад недељом, у висини од 1%.

#### Члан 80.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

– за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице;

– за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – најмање 40% од основице;

– за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 2% од основице;

– за рад у шихти најмање – 10% од основице; (двострано дневни рад);

– за рад недељом – најмање 10% од основице;

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – до 30% од основице.

– на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, – 100%, а по званичним подацима Републичког Хидро-метеоролошког завода.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запосленог за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени, шихти и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана врши се на основу програма пословања којим се утврђује укупан фонд часова рада.

#### Члан 81.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основице.

Послодавац се обавезује да у складу са ставом 1. овог члана изврши увећање планираних средстава у складу са важећим прописима.

#### *Накнада зараде*

#### Члан 82.

Послодавац се обавезује да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

– прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;

– необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање 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;
- учешћа на радно-производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 151. овог уговора.

## Члан 83.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу, негом детета или повредом ван рада до 30 дана у висини од 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

*Накнада трошкова*

## Члан 84.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду и то:

месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

Начин исплате ће бити регулисан посебним актом код послодавца.

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице;

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звездице;

– Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе по пређеном километру до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

– Трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

Месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500,00 динара бруто зараде по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. алинеја 6. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади, а према приложеној документацији запосленог.

## Члан 85.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 месечно од просечно исплаћене бруто зараде по запосленом у Београду по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса ( нето износ )

*Друџа њимања*

## Члан 86.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

– отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три бруто просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– Помоћи у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова сахране и погребне опреме према последњом податку ЈКП „Погребне услуге”;

– рођење детета;

– вантелесне оплодње;

– 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 и друг, деца запосленог, родитељи, усвојеници и усвојитељи.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини погребних услуга.

## Члан 87.

Послодавац може, деци запосленог старости до 15 година живота, да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у

вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана као и запосленим и радно агажованим женама поводом 8. марта.

#### Члан 88.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату јубиларне награде поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – једне просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – две просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – три просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу;
- за 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Запослени остварује право на јубиларну награду у години у којој навршава године из претходног става овог члана, а јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

#### Члан 89.

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.

#### Члан 90.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- рођења детета;
- усвајања детета;
- вантелесне оплодње.

Послодавац је у обавези да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства.

Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних бруто месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са актом о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима код послодавца, који закључују послодавац и репрезентативни синдикати.

#### Члан 91.

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.

#### *Минимална зарада*

#### Члан 92.

Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време 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 93.

Послодавац минималну зараду из члана 92. може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката, у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

#### *Зашићена зарада*

#### Члан 94.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако законом није другачије одређено.

#### *Накнада штете*

#### Члан 95.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

#### Члан 96.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности одмах по сазнању да је штета проузрокована, а најкасније у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу.

Пријаву из става 2. овог члана подноси руководилац непосредно одговоран за послове и задатке у чијем је обављању штета настала, када сазна за штету.

Пријава из става 2. 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 97.

Решење о 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.

Послодавац спроводи поступак за утврђивање одговорности и одлучује о одговорности запосленог за штету.

#### Члан 98.

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 преко стручног лица.

#### Члан 99.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја за одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Послодавац је дужан да у поступку утврђивања чињеница и околности затражи мишљење репрезентативних синдиката.

#### Члан 100.

Ако послодавац 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 101.

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 102.

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 103.

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 104.

Представника запослених именује и разрешава у надзорном одбору оснивач на предлог запослених.

Представник запослених именује се у надзорни одбор предузећа, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање члана надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању члана надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 105.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

#### Члан 106.

Надзорни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативног синдиката.

### VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 107.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, услед технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Програм решавања вишка запослених из става 1. овог члана доноси Надзорни одбор.

#### Члан 108.

У програму пословања приликом утврђивања политике запослености послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених, поштујући принцип продуктивности и пла-



нирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарада из претходног става овог члана садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Планирана средства утврђена од стране оснивача не умањује се по основу смањења броја запослених.

#### Члан 109.

Послодавац је дужан да пре доношења програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима, утврди критеријуме за одређивање вишка запослених, водећи рачуна нарочито о:

- разлозима престанка потребе за радом запослених;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 107. став 1. овог уговора;
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада;
- побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефикасности рада, у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### Члан 110.

Запосленом који је у комуналној делатности (или делатности од општег интереса) провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

#### Члан 111.

Оснивач и надзорни одбор послодавца могу одредити додатну стимулацију посебним актом.

### VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Разлози за престанак радног односа

#### Члан 112.

- Радни однос престаје:
- истеком рока за који је заснован;
  - кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
  - споразумом између запосленог и послодавца;
  - отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
  - на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
  - смрћу запосленог;
  - у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 113.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном

достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

#### Споразумни престанак радног односа

#### Члан 114.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

#### Отказ од стране запосленог

#### Члан 115.

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.

#### Отказ од стране послодавца

#### Разлози за ојказ

#### Члан 116.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока неплаћеног одсуства из члана 49. овог уговора односно мировања радног односа из члана 50. овог уговора.

#### Члан 117.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, овим уговором односно уговором о раду и то:
  1. неизвршавање, недлаговремено, несавесно или немарно извршавање послова утврђених Правилником о систематизацији радних места и другим општим и посебним актима послодавца;

2. неизвршавање налога директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака;

3. одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога;

4. незаконито располагање средствима предузећа;

5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме;

6. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време, без писане сагласности;

7. неовлашћено коришћење печата и штампбиља предузећа;

8. изношење и саопштавање исправа и података неовлашћеним лицима, тако да се наноси штета интересима и пословном угледу послодавца;

9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом послодавца;

10. ако запослени нарушава пословни углед пред сауговарачима и органима оснивача;

11. ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа „Градско стамбено” у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца;

12. прибављање материјалне користи, поклона, услуге или користи за себе или члана уже породице и коришћење рада у предузећу ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са запосленим, као и других погодности у току рада и у веза са радом или покушај истог;

13. уписивање и оверавање нетачних података у исправама (грађевинску књигу, радни налог и други документ) које су саставни део рачуна правних лица– (извођача) са којима је предузеће у уговорном односу, а који не одговарају у обиму и квалитету стварно изведеним радовима на објекту – уређају;

14. прикривање повреде радне обавезе односно штеде која је настала као последица исте;

15. спречавање вршења контроле од стране овлашћеног лица послодавца или неспровођење наложених мера;

16. одбијање да се изврши прописани лекарски преглед;

17. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и заштите од пожара и непредузимање прописаних мера.

#### Члан 118.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 68. овог уговора;

– ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

– због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа;

– ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

– ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

– ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

– ако не поштује радну дисциплину прописану актима послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца и то:

1) непоштовање радног времена и организације рада послодавца;

2) неоправдано изостајање са рада три радна дана узастопно или пет радних дана са прекидима у току календарске године;

3) неоправдано кашњење или излазак са рада без одобрења надређеног три радна дана у току три месеца;

4) немарно и несавесно чување службених списа или података;

5) недолично, насилничко или увредљиво понашање према запосленима (свађа, увреда, изазивање нереди, учествовање у тучи и сл);

6) недолично понашање према странкама којим се нарушава пословни углед послодавца;

7) ометање процеса рада;

8) спавање у току радног времена;

9) злостављање на раду;

10) злоупотреба права на заштиту од злостављања;

11) повреда Кодекса понашања запослених и других општих акта предузећа којим је утврђена радна дисциплина као стандард очекиваног понашања запослених у складу са потребама процеса рада;

12) уношење ватреног оружја унутар пословних просторија послодавца.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. алинеје 2) и 3) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

#### Члан 119.

Запослени може одбити усмени или писани налог претпостављеног, уколико сматра да је налог супротан прописима, правилима струке или да извршење налога може да проузрокује штету, што је обавезан да саопшти претпостављеном.

Налог који претпостављени понови у писаном облику запослени је дужан да изврши и да о томе писано обавести директора.

Запослени је дужан да одбије извршење усменог или писаног налога ако би оно представљало кажњиво дело или опасност по живот и здравље неког од запослених и да о томе писано обавести директора.

#### Члан 120.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

– ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

– ако одбије закључење анекса уговора о раду под измењеним условима у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

#### Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

#### Члан 121.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 117. и 118. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће окол-

ности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере**

##### **Члан 122.**

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 117. и 118. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Послодавац је дужан да достави упозорење из претходног става и синдикату чији је запослен члан, уз његову писану сагласност.

##### **Члан 123.**

Послодавац може запосленом из члана 116. став 1. алинеја 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 121. тачка 1. алинеја 1. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

##### **Члан 124.**

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 122. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

##### **Члан 125.**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 120. став 1. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 67. став 2. овог уговора.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

##### **Члан 126.**

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу чл. 116, 117, 118. и 120. овог уговора, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног рока;

– чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

– деловање у својству представника запослених, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором;

– обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду.

#### **Поступак у случају отказа**

##### *Рок за стијарелости*

##### **Члан 127.**

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. алинеја 1, 117. и 118. овог уговора послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 116. став 1. алинеја 2) овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

##### *Достављање актиа о ојказу уговора о раду*

##### **Члан 128.**

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 овим уговором или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 141. овог уговора.

##### *Обавеза исплате зараде и накнаде зараде*

##### **Члан 129.**

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.

##### *Поседна заштићена од ојказу уговора о раду*

##### **Члан 130.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.



Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

#### Члан 131.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

#### *Општински рок и новчана накнада*

#### Члан 132.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 116. став 1. алинеја 1) овог уговора, има право на отказни рок, који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

#### Члан 133.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

#### *Правне последице незаконитиој престајанка радног односа*

#### Члан 134.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

#### *Удаљење запосленог са рада*

#### Члан 135.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

– ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

– ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

– ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 122. став 1. овог уговора.

#### Члан 136.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### Члан 137.

Удаљење из члана 135. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом и овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из чл. 117. и 118. овог уговора.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

#### Члан 138.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 136. и 137. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 136. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

## Члан 139.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 136. и 137. овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 138. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 117. и 118. овог уговора.

## VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 140.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

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.

*Заштитиња појединачних права*

## Члан 141.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно, пред арбитром, у складу са законом.

## Члан 142.

Против решења којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

*Рокови заштителости и израживања из радног односа*

## Члан 143.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

## IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

## Члан 144.

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 145.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања.

## Члан 146.

Уколико се због необезбеђења права запослених из Посебног колективног уговора и 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 147.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу са датумом на њој синдикат доставља обрачунској служби преко писарнице.

## Члан 148.

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

## Члан 149.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са њиховом улогом и задацима из закона и колективних уговора, и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информише о питањима које 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 150.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативним синдикатима обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председница репрезентативних синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције како је то ближе означено у члану 151. овог уговора;
- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, 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 представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативних синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице надзорног одбора, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

#### Члан 151.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану зараду у висини од 6%, из посебно одобрених средстава.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану зараду до 3%, из посебно одобрених средстава.

#### Члан 152.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

#### Члан 153.

Синдикат је 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 154.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају 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 155.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду, исплате зараде, накнаде зараде, минималне зараде, годишњег одмора, накнаде за долазак и одлазак са рада, исхране у току рада, регреса, отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде, дискриминације и злостављања на раду сматра се да је настао индивидуални радни спор.

### XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 156.

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 непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

#### Члан 157.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог уговора, уколико се за то стекну законски услови.

#### Члан 158.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку како је и закључен.

#### Члан 159.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор, са припадајућим анексима, код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд потписан 10. октобра 2018. године („Службени лист Града Београда”, број 96/18).

#### Члан 160.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

<p><b>Синдикат „Независност” Јавно предузеће „Градско стамбено” Београд</b></p> <p>Београд, 23. децембра 2021. године Повереница <b>Ана Гашевић, ср.</b></p>	<p><b>Савез самосталних синдиката Србије Синдикална организација Јавно предузеће „Градско стамбено” Београд</b></p> <p>Београд, 23. децембра 2021. године Председница <b>Марија Кукавица, ср.</b></p>
<p><b>Јавно предузеће „Градско стамбено” Београд</b></p> <p>Београд, 23. децембра 2021. године Директор <b>Петар Андријашевић, ср.</b></p>	<p><b>Град Београд</b></p> <p>Г број 4011-9158 Београд, 24. децембра 2021. године Градonaчелник <b>Зоран Радојичић, ср.</b></p>



**САДРЖАЈ**

	Страна
<b>Колективни уговори</b>	
Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београдске електране” -----	1
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд” -----	20
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа за јавне гараже и паркиралишта „Паркинг сервис” Београд-----	38
Колективни уговор код послодавца Јавног предузећа „Градско стамбено” Београд-----	59

---

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6,  
приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259  
Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

---

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ  
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.  
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.  
Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.  
Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15