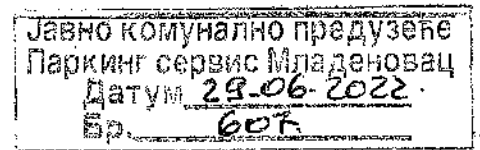


На основу члана 248. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и чл.4.ст.2. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналним делатностима на територији Републике Србије, Синдикална организација ЈКП Паркинг сервис Младеновац, Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис“ Младеновац, директор Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис Младеновац“, Младеновац, закључују:

## **Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа за управљање паркиралиштима „Паркинг сервис Младеновац“, Младеновац**

### **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 управљање јавним паркиралиштима „Паркинг сервис Младеновац“, Младеновац (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 градска општина Младеновац.

Запослени је лице које је у складу са Законом, засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац је Јавно комунално предузеће за управљање паркиралиштима „Паркинг сервис Младеновац“, Младеновац (у даљем тексту: Послодавац и ЈКП „Паркинг сервис Младеновац“).

Репрезентативни синдикати су: Синдикална организација ЈКП Паркинг сервис Младеновац и Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис“ Младеновац.

#### **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 и других накнада и примања запослених која проистичу из овог Уговора, обезбеђује Послодавац, а уколико средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, средства за исплату зарада, топлог obroка, путних трошкова и регреса, 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 утврђеним законом.

### **4. Забрана дискриминације**

#### **Члан 12.**

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

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

- услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и сва права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду.

#### **Члан 13.**

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу овог члана, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 12. овог уговора које има за циљ или представља повреду достојанства лица

које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

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

#### **Члан 14.**

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

#### **Члан 15.**

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

## ***II – РАДНИ ОДНОСИ***

### **1. Заснивање радног односа**

#### Услови за заснивање радног односа

#### **Члан 16.**

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

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

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

Правилник доноси директор.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојиоца 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, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) време трајања дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. 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 супротно одредбама Закона о раду или ако запослени остане да ради код Послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

#### Члан 28.

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

#### Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

#### Члан 29.

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

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених правилником из члана 16. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове

за рад: да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се правилником Послодавца.

#### Радни однос са непуним радним временом

##### **Члан 30.**

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

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

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

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

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

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

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

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

### Прековремени рад

#### Члан 38.

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

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

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

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

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.**

На основу Одлуке директора, пословођа 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 24 часа унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Запослени је дужан да обавести директора и/или пословођу о одсуствовању са посла, пет дана унапред а најмање 24 часа унапред.

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

#### Прерасподела радног времена

#### **Члан 41.**

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

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

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

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

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

#### **Члан 42.**

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

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

#### **Члан 43.**

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

#### **Члан 44.**

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота. Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

#### **Члан 45.**

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

#### Посебни услови рада

#### **Члан 46.**

Посебним условима рада сматрају се рад на отвореном, рад у сменама и ноћни рад. 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 става 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 годишњег одмора

#### **Члан 54.**

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

1. По основу радног искуства и то:
  - један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам радних дана.
2. По основу сложености посла и то:
  - два радна дана за послове за које се захтева од I и IV степена стручне спреме;
  - три радна дана за послове за које се захтева V и VI и степен стручне спреме;
  - четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме.
  - три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима.
3. По основу услова рада и то:
  - четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад, рад на пословима са повећаним ризиком).
4. По основу здравственог стања и то:
  - четири радна дана запосленом – лицу са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком 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 годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана. Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не рачунају се у дане годишњег одмора. Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

#### **Сразмерни део годишњег одмора**

#### **Члан 56.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 53. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

#### **Коришћење годишњег одмора у деловима**

#### **Члан 57.**

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

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

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

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

#### Члан 58.

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

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

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

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

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

#### Члан 59.

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

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

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

#### Члан 60.

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

- склапања брака 5 радних дана;
- рођења детета – порођаја супруге или усвајања детета 7 радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог) 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог 5 радних дана;
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице 7 радних дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 до 5 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 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 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3-7 радних дана;
- добровољног давања крви - за сваки случај добровољног давања крви 3 узастопна дана, која запослени користи на дан давања крви и наредних дана.
- донирања органа 7 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 5 радних дана;
- нега члана уже породице 5 радних дана;
- нега члана шире породице 3 радна дана;
- смрт сродника који нису наведени у члану 60. - 2 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 именованја на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију 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 стипендирање*

### **Члан 64.**

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

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

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

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

Послодавац може да стипендира школовање:

- деце преминулог запосленог;
- деце запосленог самохраног родитеља чији је други родитељ преминуо и
- деце и усвојеника запосленог који је 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 0,35% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

За учешће у финансирању едукације запослених, кулурних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан да месечно уплаћује 0,22% на посебан рачуне репрезентативних синдиката од укупне масе средстава исплаћених за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативног синдиката.

У случају недостатка финансијских средстава изазваних спољним фактором који је утицао на пословање предузећа, послодавац је дужан да за потребе спровођења активности из става 2. уплати на рачуне репрезентативних синдиката у текућој години (2022.) по 25.000 дин. а од 2023.год. две рате по 25.000 дин.

#### Заштита омладине

#### **Члан 70.**

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

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

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а Послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у напред наведеним случајевима обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

### Заштита материнства

#### 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 терета 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 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 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 а најдуже до 18 месеци старости детета.

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 детета

#### 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 става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 72. став 2. овог уговора.

Право из става 1. и 2. овог члана може користити отац детета у случајевима и под условима утврђеним у члану 72. став 5. овог уговора, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### Члан 74.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 72. став 3. овог уговора.

#### Одсуство ради посебне неге детета 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, децјом парализом, неком врстом плегије 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 зарату, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 78.

Права из члана 75. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

#### Члан 79.

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

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

#### Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

#### Члан 80.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

#### Члан 81.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог уговора.

Уколико послодавац не може да обезбеди запосленом одговарајући посао у смислу члана 80. овог уговора, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

#### Обавештење о привременој спречености за рад

#### **Члан 82.**

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству. Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за 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.

#### Посебна заштита од отказа 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 тачка 4) и 5), члана 118. тачка 1)-4), члана 119, члана 120. тачка 1. и члана 158. Закона о раду.

#### **Члан 85.**

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- 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 Градска општина Младеновац, 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.

Послодовац 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.

Коефицијенти за типичне послове код Послодавца по групама послова:

1. директор, VII 2 степен стручне спреме, вредност коефицијента 29,5
2. извршни директор, VII 2 степен стручне спреме, вредност коефицијента 24,5
3. руководилац за финансијско-рачуноводствене послове, VII 2 степен стручне спреме, вредност коефицијента: 24,5
4. руководилац техничке службе, VII 2 степен стручне спреме, вредност коефицијента: 24,5
5. реф. за правне и опште послове, VII 2 степен стручне спреме, вредност коефицијента: 20
6. финанс. администр., VI 1 степен стручне спреме, вредност коефицијента: 16
7. пословођа, IV степен стручне спреме, вредност коефицијента: 14,
8. контролор, III, IV степен стручне спреме, вредност коефицијента: 13
9. возач специјалног возила наук, III степен стручне спреме, вредност коефицијента: 13
10. рефер. за ИТ, IV степен стручне спреме, вредност коефицијента: 13
11. административни оператер, IV степен стручне спреме, вредност коефицијента: 12,5
12. благајник, IV степен стручне спреме, вредност коефицијента: 13
13. помоћни радник на специјалном возилу Паук, III степен стручне спреме, вредност коефицијента: 12
14. портир издав. возила, III степен стручне спреме, вредност коефицијента: 11,5
15. пословна секретарица, IV степен стручне спреме, вредност коефицијента: 12,5
16. хигијеничар/кафе куварица, III степен стручне спреме, вредност коефицијента: 11

#### **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 исплаћене у наведеном периоду, без пореза и доприноса уз писано признање. Посебна 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 Градске општине Младеновац.

Посебна 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 општине Младеновац. 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
- минули 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 прерасподеле 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 0,4% од основице.

Одредба из става 1. овог члана примењиваће се од 01.01.2023.год.

#### 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 додатак на зараду, по основу времена проведеног у радном односу.

#### Накнада трошкова

#### **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 додатак) 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 300,00 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 12.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

Начин обрачуна регреса из става 1. и става 2. примењиваће се од 01.03.2023.год.

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 примања

#### Члан 101.

Послодавац је дужан да запосленом исплати друга примања која не улазе у зараду и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини износа три просечне зараде у граду Београду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- помоћ запосленом за рођење сваког детета, у висини износа једне просечне зараде по запосленом исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, а уколико су оба родитеља запослена код Послодавца право на помоћ припада само једном родитељу;
- накнаду трошкова погребних услуга у висини просечних трошкова које утврђује ЈКП „Погребне услуге“ у случају смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог; у случају смрти детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца право на накнаду припада само једном родитељу; у случају смрти родитеља, уколико су код послодавца запослена рођена браћа или сестре, право на накнаду припада само једном од запослених;
- накнаду трошкова погребних услуга у висини стварних трошкова у случају смрти запосленог припада брачном другу и деци, а родитељима само у случају да запослени нема брачног друга и децу;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада 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 – 1 просечне зараде у Предузећу;
- за 15 година – 1,5 просечне зараде у Предузећу;
- за 20 година – 2 просечне зараде у Предузећу;
- за 25 година – 2,5 просечне зараде у Предузећу;
- за 30 година – 3 просечна зарада у Предузећу;
- за 35 година – 3,5 просечне зараде у Предузећу;
- за 40 година – 4 просечне зараде у Предузећу и
- за 45 година – 4,5 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 висина 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 Надзорни одбор, на предлог директора.

#### **Члан 106.**

Право на зараду из добити из члана 105. има и запослени:

- који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене спречености за рад;
- на породичком 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**

### Остале одредбе о престанку радног односа

#### **Члан 107.**

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- када запослени испуни услове за одлазак у пензију у складу са Законом о раду РС, 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 стране запосленог

##### **Члан 110.**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику 15 до највише 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

#### Отказ од стране 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 заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом и овим уговором;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због одласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 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. тачка 1-5 Закона о раду.

#### **Члан 112.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 111. став 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. става 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.

#### Поступак у случају отказа

#### Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 111. став 1. тачка 1) и став 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 - 8 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: именоване комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку директора са образложењем.

#### **Члан 137.**

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

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

#### **Члан 138.**

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, Послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности.

#### **Члан 139.**

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

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете. О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

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

#### **Члан 140.**

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

#### **Члан 141.**

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

Ако 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 – УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА***

### **Члан 142.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 113. став 1. овог уговора.

### **Члан 143.**

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

### **Члан 144.**

Удаљење запосленог са рада из члана 142. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим уговором ако за то постоје оправдани разлози из члана 111. став 2. и 3. овог уговора.

### **Члан 145.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 142. и 143 овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 143. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

### **Члан 146.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 142. и 143. овог уговора, припада разлика између износа накнаде примљене по основу члана 145. овог уговора и пуног износа основне зараде, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 111. став 2. и 3. овог уговора.

## ***VI – ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ***

#### Члан 147.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца, у складу са чланом 150. овог уговора;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 151. овог уговора;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 126. став 1. алинеја 5. овог уговора;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, овим уговором и уговором о раду.

Одговарајући посао у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

#### Члан 148.

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

Уколико запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 111. став 5. тачка 2) овог уговора, оспорава законитост анекса уговора о раду.

Уколико запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 1. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора о раду.

#### Члан 149.

Уколико је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 148. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

У случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог, одредбе из члана 148. овог уговора се не примењују. Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 148. овог Уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују Послодавац и запослени.

#### Члан 150.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност Послодавца такве природе да се рад одвија у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела;

- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 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***

### ***Опште одредбе***

#### **Члан 152.**

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

### ***Заштита појединачних права***

#### **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 покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални, социјални положај запослених и услове рада;
- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се позива са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.



#### Члан 160.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката код Послодавца омогући месечни фонд од 16 плаћених часова односно 2 радна дана, која може да користи по потреби, 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 примени овог колективног 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 примени овог колективног 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 потраживања 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 повремени послови

#### **Члан 167.**

Послодавац може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

### Уговор о делу

#### **Члан 168.**

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

### Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

#### **Члан 169.**

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописима.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог уговора.

Уговор из става 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

### Допунски 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.

## **XII – 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.

### ***XIII – 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 допуну колективног уговора***

#### **Члан 175.**

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и у поступку у коме је закључен.

#### ***Важење и отказ 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“.

#### Члан 180.

Правилник о раду ЈКП „Паркинг сервис Младеновац“ бр.645/2 од 30.09.2021.год. престаје да важи, ступањем на снагу овог Колективног уговора.

### **РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ**



**Синдикатна организација ЈКП Паркинг сервис Младеновац**

Председник

Данијела Стекић Вуксановић

**Независни синдикат ЈКП „Паркинг сервис“ Младеновац**



Председник

Александар Митровић

**ПОСЛОДАВАЦ**

**Јавно комунално предузеће „Паркинг сервис Младеновац“, Младеновац**



директор

Маја Јорановић