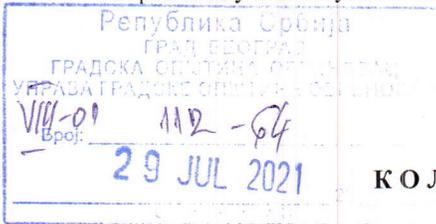


На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и члана 83. Посебног колективног уговора за јавна комунална Предузећа чији је оснивач ГО Обреновац бр. VIII-01 бр. 112-43 од 21.05.2021. године, репрезентативни синдикат Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац, директор ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац и Председник ГО Обреновац у име Скупштине ГО Обреновац као Оснивача дана 29.07.2021. године закључују



**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА  
ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА  
„ПАРКИНГ СЕРВИС“ ОБРЕНОВАЦ**



**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), Законом о јавним предузећима, Посебним колективним уговором за јавна комунална предузећа чији је оснивач ГО Обреновац (у даљем тексту: овим уговором): права, обавезе и одговорности запослених и Послодавца из радног односа, заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и Послодавца, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника уговора и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Овај Колективни уговор закључује се између Оснивача, Послодавца и репрезентативног синдиката код Послодавца, у име свих запослених код Послодавца.

**Члан 2.**

Оснивач у смислу овог уговора је Скупштина ГО Обреновац.

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално Предузеће „Паркинг сервис“ Обреновац (у даљем тексту: Предузеће), кога заступа директор.

Репрезентативни синдикат у смислу овог уговора је Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац.

Запосленим, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом, засновало радни однос са Послодавцем.

**Члан 3.**

Овај уговор је обавезан за Оснивача, Послодавца и све запослене код Послодавца.

Овај Уговор се примењује на све запослене.

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

**Члан 4.**

Оснивач не може поверити обављање послова комуналне делатности трећем лицу, све док за обављање те делатности постоји јавно комунално предузеће које је основано од стране градске општине Обреновац за обављање те делатности.

**Члан 5.**

Оснивач се обавезује да обезбеди Предузећу материјалне, финансијске, 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 делатности.

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

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Предузећа, иста обезбеђује Оснивач и то најмање у висини минималне зараде, утврђене законом, увећане за 20%.

**Члан 6.**

Оснивач и Послодавац се обавезују да пре покретања било какве иницијативе за реструктурирање или приватизацију Предузећа, претходно утврде вредност имовине Предузећа и структуру власништва.

Оснивач и Послодавац се обавезују да сходно закону, Посебном колективном уговору и овом Колективном уговору обезбеде запосленима учешће у статусним променама Предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија Предузећа, учешћем у свим

комисијама и радним телима и давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија синдиката код Послодавца.

#### Члан 7.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора и други прописи и општи акти Послодавца којима се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених Законом и Посебним колективним уговором.

## II - ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зарада

#### Члан 8.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварују код Послодавца у складу са Законом.

#### Члан 9.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа утврђује се код Послодавца на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Просечна зарада у Предузећу са најнижом квалификационом структуром не може бити мања од просечне зараде у Граду Београду у претходном месецу у односу на месец у којем се исплаћује.

Вредност радног часа запосленог са најнижим коефицијентом ни у ком случају не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са Законом, увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

#### Члан 10.

Маса зарада за запослене у Предузећу утврђује се Програмом пословања Предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Скупштина градске општине као Оснивач.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеном у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечна бруто маса зарада из става 1 и 2 овог члана се утврђује годишњим Програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

#### Члан 11.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 10 овог уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним Законом и овим уговором.

#### Члан 12.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада, радног искуства, стручне спреме и стручних испита који су услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова.

#### Члан 13.

Основна зарада у Предузећу кретаће се у распону 1 : 5 између најнижег и највишег коефицијента.

#### Члан 14.

Основна зарада утврђује се множењем цене рада и коефицијента посла које запослени обавља, сврстана у групе у зависности од сложености посла, стручног знања, одговорности, стручне спреме, услова рада, руковођења и то:

**I ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче основним односно средњим образовањем.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 2,0.

**II ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче основним односно средњим образовањем.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 2,0 – 2,3

**III ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче основним односно средњим образовањем.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 2,3 – 2,6

**IV ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче основним, средњим или високим образовањем у трајању од три године.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 2,6 – 2,8

**V ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче средњим образовањем.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 2,7 – 3,0

**VI ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче средњим односно високим образовањем у трајању од три године.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 2,8 – 3,1

**VII ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче средњим односно високим образовањем у трајању од три године.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 3,0 – 3,2

**VIII ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче средњим образовањем односно високим образовањем стеченим на основним студијама у трајању од четири или три године.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 3,3 – 3,8

**IX ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове за које се захтева стручност која се стиче високим образовањем стеченим на основним студијама у трајању од четири или три године.

Коефицијент за ову групу послова утврђује се у износу од 3,8 – 4,1

**X ГРУПА ПОСЛОВА** обухвата послове које обавља директор, чија је стручна спрема одређена Статутом. Уговор о раду са директором закључује Надзорни одбор Предузећа.

#### Члан 15.

Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца утврђују се организациони делови, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се радна места у оквиру сваке групе послова наведене у ставу 1. овог члана.

Правилник из става 2. овог члана доноси директор.

#### Члан 16.

Зарада се запосленима исплаћује једном месечно, најкасније до 15-ог у месецу за месец који претходи месецу исплате.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, у смислу става 1 овог члана, достави листу обрачуна зараде.

## 2. Увећана зарада

#### Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из редовне масе и то за:

- 1) ноћни рад;
- 2) рад у смени;
- 3) рад у шихти (двострано радно време);
- 4) додатак на зараду - минули рад.

Запослени има право на увећану зараду из посебно одобрене масе до 5% укупне масе на годишњем нивоу, и то за:

- 1) прековремени рад;
- 2) рад на дан празника који је нерадни дан и
- 3) за рад недељом.

#### Члан 18.

Запослени има право на увећање зараде и то:

- за рад на празник који је нерадни дан - 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 35% од основице;
- за рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде –2% од основице;
- за рад у шихти – 10% од основице; (двостратни дневни ред)
- за рад недељом, осим сменског рада –10% од основице
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена - 30% од основице;

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

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

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

#### Члан 19.

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

### 3. Накнада зараде

#### Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седницама Скупштине ГО Обреновац и других органа и тела;
- привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или је наложена мера изолације или самоизолације, и то:

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

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

Одсуство са рада из става 1, алинеје 11. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

#### Члан 21.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 60 дана 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Запосленом који је одсутан са посла због привремене спречености за рад дуже од 60 дана, када накнаду зараде добија од Фонда РЗЗО, а коме је неопходна хируршка интервенција, болничко или дуже амбулантно лечење, послодавац ће у складу са овим колективним уговором исплатити разлику између накнаде која му припада од Фонда РЗЗО и износ зараде коју би запослени остварио за редован рад у том периоду.

#### 4. Накнада трошкова

##### Члан 22.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико Послодавац није обезбедио сопствени превоз запослених или није превоз запослених обезбедио на други начин. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз; општим актом утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза

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

- дневницу за службено путовање у иностранство која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;

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

##### Члан 23.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара нето по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од 100% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује запосленом по динамици коју утврди послодавац.

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

#### 5. Друга примања

##### Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са Законом:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне бруто зараде по запосленом у јавном сектору, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику

- накнаду трошкова погребних услуга као помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, а као помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог до висине неопорезивог износа за ову врсту помоћи. У случају када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна ;

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

У смислу става један алинеје два овог члана, члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може исплатити новчану помоћ запосленим женама поводом 8. марта, у складу са планираним средствима и финансијским могућностима.

#### Члан 25.

Послодавац може деци запосленог старости до 12 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

#### Члан 26.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у Предузећу.

Право на јубиларну награду стиче се, након проведених првих десет година рада код Послодавца, а после тога сваке наредне десете године рада код Послодавца у висини и то за:

- 10 година – 1 просечне зараде у предузећу;
- 20 година – 2 просечне зараде у предузећу;
- 30 година – 3 просечне зараде у предузећу и
- 40 година – 4 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда утврђује се у висини једне просечне зараде исплаћене код Послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу у којем се стиче право.

#### Члан 27.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Запослени имају право на колективно осигурање за случај болести, хируршких интервенција и повреда ван рада за које премију плаћа Послодавац када се стекну неопходни финансијски услови.

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

#### Члан 28.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести члана уже породице и набавке лекова за запосленог или члана уже породице
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести
- наступања теже инвалидности запосленог
- ублажавања последица елементарних и других непогода
- пружања помоћи запосленом у случају смрти члана породице и породици умрлог запосленог.
- набавке медицинско - техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

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

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

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на рандом месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

Послодавац може исплатити новчану помоћ запосленима поводом Божића и Ускрса, у складу са планираним средствима и финансијским могућностима.

#### Члан 29.

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 25, 26, 27, 28 и 29 овог уговора регулишу се општим актом код послодавца.

## 6. Минимална зарада

#### Члан 30.

У случају утврђеног поремећаја у пословању Послодавца, запосленом се може исплатити и нижа зарада од утврђене зараде за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у Предузећу која подразумева исплату минималне зараде утврђене у складу са законом увећане за 20 %.

#### Члан 31.

Послодавац минималну зараду од утврђене зараде из члана 30 овог Уговора може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од 6 (шест) месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке Надзорни одбор ће заједно са синдикатом из става 1. овог члана, прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

### **III РАДНИ ОДНОСИ**

#### **Члан 32.**

Радни однос у Предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови Предузећа, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Послодавац је дужан да пре расписивања јавног конкурса за попуњавање слободних или упражњених радних места распише интерни оглас за попуњавање оваквих радних места са запосленима који су у радном односу у предузећу и исти објави на огласној табли предузећа. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време у предузећу.

#### **Члан 33.**

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

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

#### **1. Заснивање радног односа**

##### **Члан 34.**

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у Закону а у складу са овим уговором.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са Законом.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, Послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука Оснивача, по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације о новопримљеним запосленима по свим основама.

##### **Члан 35.**

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова утврђених Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

#### **2. Радно време**

##### **Члан 36.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова а радна недеља траје 5 радних дана.

Општим актом може да се утврди пуно радно време краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно у складу са Законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Послодавца или лице које он овласти.

##### **Члан 37.**

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

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

#### Члан 38.

Запослени који заснива радни однос са непуним радним временом своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

#### Члан 39.

Запосленом се у складу са Законом о раду, Законом о пензијском и инвалидском осигурању и пратећим подзаконским актима може скратити радно време или утврдити стаж осигурања са увећаним трајањем.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

#### Члан 40.

Послодавац може да уведе рад дужи од пуног радног времена у складу са Законом, а дужан је да о томе запосленом унапред изда писани налог.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

#### Члан 41.

Директор може запосленом да уведе прераспodelу радног времена у складу и под условима утврђеним законом, посебним решењем и то:

- када то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалнијег коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Запосленом који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена одређеног Законом, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Општим актом може да се утврди да се прераспodelа радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

### **А Кућно дежурство - приправност**

#### Члан 42.

Под кућним дежурством подразумева се стање приправности запосленог у циљу његовог ангажовања за обављање непредвиђених, неодложних, изненадних и хитних послова и задатака, на радним местима на којима у време кућног дежурства нема извршилаца.

Кућно дежурство је посебна врста прековременог рада, који се обавља ван редовног рада и ван прераспodelе, по позиву или налогом непосредног руководиоца или другог лица запосленог у предузећу.

Кућно дежурство за радне дане ( понедељак – петак ) се одређује усменим налогом - телефонским позивом непосредног руководиоца или другог лица запосленог у предузећу, док се кућно дежурство за нерадне дане ( субота, недеља и државни празник) одређује писаним налогом непосредног руководиоца или другог лица запосленог у предузећу.

Запосленом ком је одређено кућно дежурство за време нерадних дана припада право на увећање основне зараде у износу три сата за свака 24 часа кућног дежурства за текући месец.

Запосленом коме у току кућног дежурства у радне или нерадне дане буде упућен позив или издат налог за извршење послова из става 1 овог члана, за време проведено на интервенцији припада право увећања зараде као за прековремени рад или ноћни рад.

Кућно дежурство не може да се наложи запосленом ако је у тој недељи остварио законски максимум прековременог рада.

За време кућног дежурства запослени је дужан да буде доступан и спреман да се у најкраћем року одазове на позив непосредног руководиоца или другог лица запосленог у предузећу.

### **3. Одмори и одсуства**

#### Члан 43.

Запослени има право на одмор у току рада: дневни, недељни и годишњи одмор у складу са Законом и овим уговором.

#### А Годишњи одмор

#### Члан 44.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим колективним уговором од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основима, осим за изузетке предвиђене овим уговором, односно осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, у складу с актом овлашћене институције.

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова - доприноса запосленог у раду;
- 3) услова рада;
- 4) инвалидности запосленог или члана породице, самохраном родитељу, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју и
- 5) посебних отежаних услова рада.

#### Члан 45.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) дужине стажа осигурања који запослени остварује у текућој години:
  - а) до 5 година стажа осигурања - 1 радни дан
  - б) од 5 до 10 година стажа осигурања - 2 радна дана
  - в) од 10 до 15 година стажа осигурања - 3 радна дана
  - г) од 15 до 20 година стажа осигурања - 4 радна дана
  - д) од 20 до 25 година стажа осигурања - 5 радних дана
  - ђ) од 25 до 30 година стажа осигурања - 6 радних дана
  - е) преко 30 година стажа осигурања – 7 радних дана
- 2) сложености послова радног места – по степену стручности:
  - а) I и II степен стручности - 2 радни дан
  - б) III и IV степен стручности - 3 радна дан
  - в) V и VI степен стручности - 4 радна дана
  - г) VII и VIII степен стручности - 5 радних дана
  - д) за послове на руководећим местима ( директор и помоћници директора) – још 1 радни дан
- 3) услова рада:
  - запосленом на радном месту контролора, возача „паука“ и послужиоца „паука“ – 2 радна дана
- 4) посебни услови:
  - запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом у чијем домаћинству живи дете које има сметње у психофизичком развоју – 3 радна данаУ случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4, годишњи одмор по свим основама из ове тачке увећава се за 5 радних дана.

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

Запосленом који ради на радном месту са повећаним ризиком годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

#### Члан 46.

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

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.

#### Члан 47.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац је дужан доставити запосленом у писаној форми најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора, послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора. Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и у електронској форми, са потврдом пријема путем поруке са мејла запосленог.

## **Б Одсуство са рада**

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

#### **Члан 48.**

Директор предузећа је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

- рођења детета, порођаја супруге – 7 радних дана;
- склапања брака – 7 радних дана;
- смрти члана уже породице запосленог ( брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ запосленог ) – 7 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог, 5 радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана;
- теже болести члана уже породице запосленог – 7 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана;
- полагање стручног испита – до 7 радних дана у току године ;
- елементарних непогода – 3-5 радних дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима - 3-7 радних дана;
- празновања верског празника – крсне славе – 1 радни дан;

Одсуство по основу добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног радног дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника сагласно Закону.

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

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

#### **Члан 49.**

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 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, израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

## **Неплаћено одсуство са рада**

#### **Члан 50.**

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

- неге члана уже породице – 5 радних дана;
- неге члана шире породице – 3 радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 48. - 2 радна дана;

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца.

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

## **4. Безбедност и здравље на раду**

#### Члан 51.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективног уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодававац је дужан да донесе правилник о правима, обавезама и одговорностима у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

#### Члан 52.

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

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

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

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

#### Члан 53.

Послодавац за спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду може ангажовати овлашћено предузеће.

#### Члан 54.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства у висини од најмање 0,2 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности и коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

## IV ОДГОВОРНОСТ И НАКНАДА ШТЕТЕ

### 1. Накнада штете

#### Члан 55.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује штету Послодавцу, дужан је да штету накнади, у складу са законом и овим уговором.

#### Члан 56.

Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована Послодавцу и образује комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висине штете и одговорности лица за проузроковану штету.

На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, директор доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету одређује се начин и рок за накнаду штете. Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

#### Члан 57.

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

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

#### Члан 58.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим уговором. Уз захтев за накнаду штете запослени подноси одговарајуће доказе да је штета настала.

Ако се Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## 2. Удаљење запосленог са рада

### Члан 59.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним Законом о раду.

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

За време привременог удаљења са рада запосленом припадају права по основу накнаде зараде у складу са Законом.

### Члан 60.

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или изрекне другу меру у складу са Законом.

## V ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### Измена уговорених услова рада

### Члан 61.

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

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из овог уговора;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору у раду;
- у другим случајевима утврђених Законом о раду и уговором о раду

Одговарајућим послом у смислу става 1. алинеја 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 62.

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

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам радних дана од дана пријема акта из става 1 овог члана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

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

### Премештај у друго место рада

### Члан 63.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља 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 става 1. овог члана само уз свој пристанак.

## Упућивање на рад код другог послодавца

### Члан 64.

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 става 1. овог члана 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 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.

## VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Разлози за престанак радног односа

#### Члан 65.

Радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован;
- кад запослени стекне услове за одлазак у пензију у складу са Законом;
- 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 66.

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 правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне 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.

### 2. Споразумни престанак радног односа

#### Члан 67.

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

Пре потписивања споразума, Послодавац је дужан да запосленог обавести писаним путем о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

### 3. Отказ од стране запосленог

#### Члан 68.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаној форми, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може се утврдити дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

### 4. Отказ од стране Послодавца

#### Члан 69.

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 правноснажно 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

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 овим уговором

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;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу одредаба Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 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 овим уговором, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
- 8) ако неизвршава, неблаговремено, несавесно или немарно извршава радне обавезе, односно наложене или поверене послове;
- 9) ако запослени има несавестан, немаран или неодговоран однос према имовини послодавца или трећих лица која му је поверена (средства, опрема, алат и др.);
- 10) ако омета једног или више запослених да обављају своје послове и радне обавезе;
- 11) ако неоправдано изостане са посла узастопно 3 радна дана;
- 12) ако неоправдано закасни на рад 3 или више пута у току месеца;
- 13) ако изазива неред или тучу и учествује у истима;
- 14) ако спава на радном месту у току радног времена;

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине 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 и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду

Уговором о раду могу да се предвиде и други случајеви повреде радних обавеза.

#### Члан 70.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, на основу одредаба Закона о раду, писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### Члан 71.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. Закона о раду и овог уговора, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 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 непоштовање дисциплине.

Зарада запослених може се умањити најмање 5% а највише 20% због:

- 1) неадекватног и некавалитетног обављања послова предвиђеног уговором о раду;
- 2) неиспуњавања задатака предвиђених систематизацијом радног места и налогом непосредног руководиоца;
- 3) немарног односа према раду (неоправданог изостајања са рада, неоправданог кашњења на посао или неоправданог ранијег одлажења са посла);
- 4) неморалног или недоличног понашања запосленог;
- 5) одбијања запосленог да носи прописану униформу на одређеним пословима;
- 6) неизвршавања, неблаговременог, несавесног или немарног извршавања радних обавеза;
- 7) неоправданог неизвршавања одлука Послодавца;
- 8) непријављивања штете причињење Послодавцу од стране запосленог, другог запосленог, трећег лица или више силе, уколико је запослени имао сазнања о томе;
- 9) неуредног одржавања радног простора које може да проузрукује повреду на раду, оштећење објекта, опреме и средстава за рад, робе, материјала и документације;
- 10) непоштовања Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму

Умањење зараде у смислу овог члана се врши у односу на основицу зараде запосленог.

#### Члан 72.

Послодавац је дужан да упозорење достави на мишљење синдикату чији је запослени члан. Синдикат је дужан да достави мишљење из става 1. овог члана у року од пет радних дана.

#### Члан 73.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду и овог уговора, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа, под условом да је отпремнина исплаћена средствима Послодавца.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### Члан 74.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

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

### Достављање акта о отказу уговора о раду

#### Члан 75.

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

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

Ако Послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, о томе сачињава писану белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења о отказу уговора о раду осим ако Законом или решењем о отказу уговора о раду није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу одредаба Закона о раду.

#### Члан 76.

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.

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

### Незаконит престанак радног односа

#### Члан 77.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, запосленом припадају права у складу са Законом.

### VII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

#### Члан 78.

Једног представника запослених (односно 1/3 чланова) у надзорним одборима који броје 3 члана именује и разрешава оснивач на основу предлога репрезентативних синдиката, односно запослених, а исти се предлаже на начин утврђен Статутом предузећа.

Поступак за именовање и разрешење члана Надзорног одбора из реда запослених спроводи се 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 члана Надзорног одбора, или не усагласе заједнички предлог сви синдикати, кандидат запослених ће бити лице које предложи и подржава највећи број чланова репрезентативних синдиката.

#### Члан 79.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, учешћем у свим комисијама и радним телима и давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

#### Члан 80.

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

### VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 81.

Уколико дође до престанка потребе за радом запослених због: технолошких, економских, организационих, статусних промена Предузећа, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

#### Члан 82.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у складу са Законом и овим уговором.

Висина отпремнине у случају вишка запослених односно престанка потребе за радом запослених коју је Послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду 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.

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

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу одредаба Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

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

#### Члан 83.

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 проглашење технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати, Послодавац и Оснивач.

Изузетно, запосленом који има више од 25 година рада, од чега најмање 5 година рада у комуналној делатности у ГО Обреновац или има више од 55 година живота, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

### IX НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### Члан 84.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор, а уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде сматра се да је настао индивидуални радни спор. У случају спора из става 1 овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

### X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 85.

Оснивач је дужан да позива на седнице органа градске општине Обреновац представнике репрезентативних синдиката комуналних делатности регистрованих за деловање на нивоу градске општине Обреновац, код статусних промена предузећа, својинске трансформације или уговарања концесије предузећа.

#### Члан 86.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању 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 87.

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

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

#### Члан 88.

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 одобри плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције;

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози 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 89.

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 и уговором о раду.

#### Члан 90.

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

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

#### Члан 91.

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

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

## XI ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

#### Члан 92.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

#### Члан 93.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Чланови штрајкачког одбора и штрајкачке редарске службе не могу бити одређени да раде у време штрајка, под условом да штрајкачки одбор и редарска служба броји највише двадесет чланова, тако да обезбеђено обављање послова којима се обезбеђује минимум процеса рада.

#### Члан 94.

Уколико се због необезбеђивања права из посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права као када запослени ради.

## XII СПРЕЧАВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

#### Члан 95.

Забрањен је било какав вид злостављања на раду и у вези са радом као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања у складу са Законом.

#### Члан 96.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца у складу са Законом.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

#### Члан 97.

Уколико се у судском поступку докаже да је одговорно лице код послодавца или запослени на руководећем радном месту вршио злостављање на раду, не може код тог послодавца обављати те, нити друге руководеће послове, најмање 2 године.

#### Члан 98.

Злостављање на раду или злоупотреба злостављања може бити разлог за раскид уговора о раду од стране послодавца.

### **XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 99.

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

#### Члан 100.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истека рока на који је овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формира председник градске општине на предлог потписника.

#### Члан 101.

Важење овог уговора може престати и пре рока из претходног члана овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

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

#### Члан 102.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

#### Члан 103.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона и Посебног колективног уговора.

#### Члан 104.

Овај уговор ступа на снагу даном потписивања од свих уговорних страна и примењиваће се наредног дана од дана објављивања на огласној табли предузећа.

#### Члан 105.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац број 2240 од 03.07.2019. године, Анекс I Колективног уговора код послодавца ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац број 3153 од 20.09.2019. године и Анекс II Колективног уговора код послодавца ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац број 315 од 30.01.2020. године

За Оснивача  
ГО Обреновац  
Председник  
Мирослав Чуцковић



За репрезентативну Синдикалну организацију  
ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац  
Немад Раубић



Послодавац  
ЈКП „Паркинг сервис“ Обреновац  
Игор Вујичић

