

На основу члана 3. став 1. и чл. 240,247. и 263. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Оснивач – Јединица локалне самоуправе - Општина Књажевац, Репрезентативни синдикат предузећа ЈКП „Стандард“ Књажевац ОО СС ЈКП „Стандард“ Књажевац и Јавно Комунално Предузеће "Стандард" Књажевац, закључују :

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### Јавног Комуналног Предузећа "Стандард" Књажевац

#### 1. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада у Јавном предузећу ЈКП "Стандард" Књажевац, (у даљем тексту: послодавац) између запосленог и послодавца и то: заснивање радног односа; образовање; стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених на раду; зарада; накнада зараде и друга примања; забрана конкуренције; накнада штете; престанак радног односа; остварење и заштита запослених и друга питања од значаја за запосленог и послодавца, међусобни односи потписника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

##### Члан 2.

Оснивач обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности предузећа.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када послодавац не може да обезбеди средства за исплату зарада из сопствених прихода, иста може да обезбеди Оснивач послодавца (најмање у висини минималне зараде утврђене законом увећане за 40%).

##### Члан 3.

На права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог и послодавца која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и ПКУКОМРС. Уколико су овим уговором утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од права и услова утврђених законом, непосредно се примењује закон.

##### Члан 4.

Запослени и послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа утврђених законом, ПКУЈПКС, овим уговором и уговором о раду.

#### 2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

##### 2.1 Услови за заснивање радног односа

##### Члан 5.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услове за рад предвиђене законом и посебне услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова којим се утврђују

организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други услови за рад на појединим пословима код послодавца. Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену 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 рани 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. Трошкове лекарског прегледа за лице из претходног става овог члана који су на евиденцији незапослених које води Републичка организација надлежна за запошљавање сноси та организација.

## **2.2 Начин и поступак заснивања радног односа**

### **Члан 6.**

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена ова област новог запошљавања.

Пријем у радни однос запосленог врши се без поступка оглашавања.

У случајевима када за то постоје оправдане потребе, директор може одлучити да се ради заснивања радног односа за обављање одређених послова објави оглас.

Одлуком из става 3. овог члана директор утврђује рок за пријављивање кандидата на оглас, потребну документацију и рок за одлучивање о изабраном кандидату.

О извршеном избору кандидата директор је дужан да обавести све кандидате.

### **Члан 7.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: року за обавештавање о оправданим разлозима због којих није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду; послу; условима рада; организацији рада и пословању послодавца; правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом; испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа; забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код послодавца.

Запослени је дужан:

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

### **Члан 8.**

Послодавац врши проверу –контролу да ли је лице са којим заснива радни однос обавештено у складу са чланом 6. овог уговора.

Проверу-контролу обавља овлашћено лице послодавца.

## 2.3 Уговор о раду

### Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду закључује се у три примерка од који се један предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено Законом или општим актом послодавца или лице које они овласте.

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

### Члан 10.

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

8)дан почетка рада;

9)радno 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 у складу са законом, ПКУЈПКС

12)рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право у складу са законом, ПКУЈПКС;

13)трајање дневног и недељног радног времена у складу са законом, ПКУЈПКС

14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде и друга права и обавезе

15) повреде радне обавезе у складу са прописима и уговором.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, ПКУЈПКС и овог уговора.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је закључен на неодређено време.

### Члан 11.

Пре потписивања уговора о раду треба извршити контролу да ли су сви подаци исправно унети у уговор о раду.

Контрола ће се спровести путем самоконтроле извршиоца у складу са интерним контролним процедурама.

## 2.4 Ступање запосленог на рад

### Члан 12.

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

Ако запослени не почне да ради дана утврђеног уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да почне да ради дана утврђеног уговором о раду сматраће се :

1. болест запосленог или члана породице са којим живи у заједничком домаћинству,
2. смртни случај члана уже породице,
3. позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова,
4. природне појаве или виша сила који онемогућавају запосленом да ступи на рад(земљотрес, поплаве, пожар и сл.),
5. други оправдани разлози – имајући у виду специфичност делатности

## **2.5 Пробни рад**

### **Члан 13.**

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

Пробни рад може да траје најдуже б(шест) месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

### **Члан 14.**

Ради сагледавања радних и стручних способности на пробном раду послодавац може из реда запослених да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

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

## **2.6 Радни однос на одређено време**

### **Члан 15.**

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.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и :

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 3. тач. 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 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.

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

### **Члан 16.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

### **Члан 17.**

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима у складу са актом о процени ризика постоји могућност професионалног обољења имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности.

Одлуку о коришћењу одмора доноси директор на основу приложеног налаза службе медицине рада и у периоду када се може обезбедити несметано обављање послова запосленог из става 1. овог члана.

## **2.8 Радни однос за обављање послова са непуним радним временом**

### **Члан 18.**

Радни однос заснива се, по правилу са пуним радним временом.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије 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.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

## **2.9 Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

### **Члан 19.**

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца. Обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће. Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 10. овог уговора садржи и :

- 1) трајање радног времена према нормативима рада,
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог,
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава,
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу,
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,
- 6) начин и рокове подношења извештаја о раду.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором.

Запосленом који обавља послове ван просторија послодавца послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средстава за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом.

## **2.10 Приправници**

### **Члан 20.**

Радни однос у својству приправника заснива се 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 законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, траје најдуже годину дана, односно 12 месеци за приправнике са високим нивоом образовања, 10 месеци за приправнике са струковних студија и шест месеци за приправнике са средњим нивоом образовања.

#### Члан 21.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

#### Члан 22.

Послодавац одређује лице задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзире његов рад из реда запослених или по уговору ван радног односа.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог из става 1. овог члана и да се придржава закона и одредаба овог Уговора.

### 3. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

#### Члан 23.

У складу са годишњим програмом пословања, потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и организацијом рада послодавац обезбеђује стручно образовање, оспособљавање и усавршавање запослених путем:

1. школовања на средњим и високошколским установама,
2. преквалификације, доквалификације и полагања стручних испита,
3. усавршавања и специјализације,
4. образовања из области заштите, безбедности и здравља на раду,
5. обуке и курсева,
6. семинара, саветовања и др.

#### Члан 24.

Запослени је обавезан да се образује, оспособљава и стручно усавршава у току рада.

Одлуку о упућивању на стручно образовање, оспособљавање и стручно усавршавање запослених доноси директор предузећа или запослени кога он овласти у складу са планом стручног усавршавања.

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

Међусобна права и обавезе између послодавца и запосленог кога је послодавац упутио на образовање, оспособљавање и стручно усавршавање уређују се посебним Уговором.

#### 3.1 Радно време

#### Члан 25.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са уговором.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време, у смислу овог колективног уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена.

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

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Накнада за време приправности из става 4. овог члана утврђује се уговором о раду у складу са законом.

### **3.2 Скраћено радно време, паузе и друге мере**

#### **Члан 26.**

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком- нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком као превентивна мера за безбедан и здрав рад поред скраћења радног времена, могу се увести и додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

### **3.3 Прековремени рад**

#### **Члан 27.**

На захтев послодавца, запослени је дужан 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).

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Запосленом се, пре почетка обављања прековременог рада, издаје налог за прековремени рад са разлзима и трајањем прековременог рада, сем у случају више силе или другог изненадног и неодложног разлога, када се запослени усмено обавештава о потреби обављања прековременог рада.

#### **Члан 28.**

Послодавац може спровести контролу оправданости давања налога за прековремени рад.

Послодавац проверава да ли је налог за прековремени рад оправдан са аспекта искоришћености редовног радног времена и радног учинка.

Проверу-контролу из става 1. овог члана врши лице које послодавац овласти.

### **3.4 Распоред радног времена**

#### **Члан 29.**

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.



Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, осим запосленог који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, који не може да ради прековремено.

#### Члан 30.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 24 часова унапред, у случају потребе посла због наступања непредвиђених околности.

### 3.5 Прерасподела радног времена

#### Члан 31.

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.

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.

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

#### Члан 32.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

## 4. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 4.1 Одмор у току дневног рада

#### Члан 33.

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 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време из става 1. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

#### Члан 34.

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 када се ради са странкама. Одлука о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

## 4.2 Дневни одмор

### Члан 35.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

## 4.3 Недељни одмор

### Члан 36.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора.

Изузетно ако запослени због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу користи недељом.

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

## 4.4 Годишњи одмор

### Члан 37.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, ПКУЈПКС и Уговором.

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 одсуству 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.

### Члан 38.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, а највише 30 радних дана.

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

1) степена образовања и оспособљености за рад:

-за високо образовање /мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије(други степен високог образовања по Закону о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године) односно основним студијама у трајању од најмање четири године – 5 радних дана,

-за високо образовање/ основне академске, односно струковне студије у трајању од три године(први степен високог образовања по Закону о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године), односно више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

- за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана,

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

2) услова рада (нарочито тешки послови):

-за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана,

- за рад на пословима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – 3 радна дана,

- за рад на пословима који се обављају ноћу, на отвореном простору, уз руковање штетним или отровним материјама, уз велику буку, прашину, високу температуру – два радна дана,

- за рад у сменама – 1 радни дан;

3) радног искуства, односно рада проведеног у радном односу:

- запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу – 4 радна дана,

- запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу – 3 радна дана,

-запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу – 2 радна дана,

- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – 1 радни дан;

- за допринос на раду односно остварене изузетне резултате – до 5 радних дана; изузетни резултати рада подразумевају да се запослени нарочито истиче високом самосталношћу у раду, стваралачким способностима, предузимљивошћу, савесним и одговорним односом према раду,

– за постигнуте резултате којима се запослени истиче јер испољава самосталност, креативност и прецизност у раду, добру сарадњу, присутност на послу – до три радна дана; предлог за увећање годишњег одмора запосленог по основу доприноса у раду даје непосредни руководилац запосленог путем образложене оцене наведених критеријума применом мерила оцењивања од 1-4,

4) бриге о деци и члановима уже породице:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – 2 радна дана,

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – 5 радних дана,

-запосленом инвалиду и запосленом родитељу који има дете које болује од ретке болести(према списку ретке болести)- три радна дана

У случају да се истовремено стичу два или више основа из става 2. тачке 4) овог члана онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за пет радних дана.

Поред наведених, годишњи одмор запосленог увећава се и према следећим критеријумима.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком(који су актом о процени ризика утврђени као послови са повећаним ризиком) годишњи одмор може да траје најдуже 30 радних дана.

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

#### Члан 39.

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

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

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

#### Члан 40.

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

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

#### Члан 41.

О распореду коришћења годишњег одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Непосредни руководилац до краја маја текуће године сачињава предлог плана коришћења првог дела годишњег одмора запослених у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, односно коришћења годишњег одмора у целости, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Планови непосредних руководиоца се усклађују са потребама посла и доноси се коначан план коришћења годишњег одмора.

Контролу усклађености плана годишњег одмора са потребама посла врши овлашћено лице послодавца.

#### Члан 42.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац 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.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да га истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 43.

Пре доставе решења о коришћењу годишњег одмора запосленом врши се контрола исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи лице које је израдило решење путем самоконтроле.

#### Члан 44.

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

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

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

#### Члан 45.

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

- склапање брака – 5 радних дана,
- порођај супруге или усвојења детета – 5 радних дана,
- склапање брака и порођаја другог члана уже породице – 3 радних дана,
- смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим(родитеља,усвојиоца,брата или сестре брачног друга запосленог) – 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице запосленог на основу мишљења надлежног здравственог органа- 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства-на подручју истог насељеног места 2 радна дана,
- - ван подручја места становања 3 радна дана,
- полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада - од 1 до 6 радних дана,
- отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом-3 радних дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – у дужини трајања рекреативног одмора, а најдуже 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима –у дужини трајања , а најдуже 7 радних дана,
- волонтирања у хуманитарним удружењима и организацијама- до 2 радна дана у току календарске године,
- добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана-рачунајући и дан давања крви (за сваки случај добровољног давања крви),

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

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Плаћено одсуство по основу коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности може се остварити само једном годишње.

#### Члан 46.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом, у вези обављања послова за потребе послодавца.

#### Члан 47.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а највише 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, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима усавршавања).

#### Члан 48.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, лице из става 1. овог члана у обавези је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца писменим путем уз достављање одговарајуће документације(доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства из става 1. овог члана).

#### Члан 49.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде доноси се решење на основу поднетог писаног захтева запосленог и приложене одговарајуће документације(доказ о постојању правног основа за коришћење правног основа).

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

#### Члан 50.

Пре доставе решења запосленом из члана 49. овог Уговора врши се контрола исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи лице које је израдило решење путем самоконтроле.

#### 4.6 Неплаћено одсуство и мировање радног односа

##### Члан 51.

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

- 1) нега члана уже породице– 5 радних дана,
- 2) нега члана шире породице–3 радна дана
- 3) смрти сродника који нису наведени у члану 45. уговора – 2 радна дана,
- 4) учешће у спортским или другим активностима које нису у организацији синдиката– 5 радних дана,
- 5) извршавање посла који запослени мора лично да обави – од 1 до 5 радних дана.

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

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

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом и уговором о раду није друкчије одређено.

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

##### Члан 52.

Пре доставе решења запосленом из члана 51. овог уговора треба извршити контролу исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи лице које је израдило решење путем самоконтроле.

#### 5. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

##### Члан 53.

Запослени има право на следећу заштиту у складу са законом:

- безбедност и заштиту здравља на раду,
- заштиту личних података,
- посебну заштиту појединих категорија запослених-млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама,
- заштиту материнства,
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

##### Члан 54.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом.

#### 6. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

##### Члан 55.

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

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду којим ће ближе уредити права и обавезе послодавца и представника запослених за безбедност и здравље на раду, начин формирања и рада Одбора за безбедност и здравље на раду и друга питања у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и Посебним колективним уговором.

Овим колективним уговором у складу са законом и ПКУЈПКС, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

## **6.1 Обавезе послодавца и запослених**

### **Члан 56.**

Послодавац је дужан да рад у предузећу организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Послодавац се обавезује:

- да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему адекватну пословима на којима ради, а према прописима о безбедности и здрављу на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин,
- да организује посебно обављање послова за безбедност и здравље на раду,
- да обезбеди израду годишњег плана и програма мера безбедности и здравља на раду и потребна финансијска средства,
- да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад и накнаду зараде за време оспособљавања у висини зараде коју би остварио за време рада, упутства за рад, теоретску и практичну обуку сваког запосленог за послове које обавља,
- да актом о процени ризика утврди послове на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката,
- да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених, полазећи од специфичности сваког посла,
- да обезбеди посебну заштиту инвалида, професионално оболелих лица, жена, родитеља, омладине у складу са законским и другим важећим прописима,
- да у току календарске године колективно осигура све запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности(инвалидитета), а висину премије осигурања утврђује надзорни одбор послодавца,
- да донесе акт о процени ризика у писменој форми, сагласно закону, за све послове у предузећу.

Запослени је дужан да у складу са својим сазнањима одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

### **Члан 57.**

Запослени су обавезни:

- да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље,
- да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са заштитом на раду и заштитом радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине,



-да правилно рукују средствима рада, да их одржавају у исправном стању и да пре напуштања радног места средства за рад и место рада остави у стању да не угрожава друге запослене,  
-да одмах обавесте одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот и здравље других запослених и безбедност процеса рада.

#### Члан 58.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

#### Члан 59.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да је радио.  
Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

#### Члан 60.

Запослени има право да одбије да ради уз право на накнаду зараде:

1. Ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
2. Ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. овог Закона, за рад на радном месту са повећаним ризиком;
3. Ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. овог Закона, на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
4. Ноћу ако би, према оцене службене медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
5. На средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

За време док не обавља послове из разлога наведених у ставу 2. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да је радио.

#### Члан 61.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе и има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

#### Члан 62.

Синдикалне организације код послодавца имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да послодавцу предложи предузимање потребних мера за њихово отклањање у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести синдикалне организације у року од 30 дана.

## **6.2 Послови са повећаним ризиком**

### **Члан 63.**

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада. Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

### **Члан 64.**

Постојање услова за утврђивање послова са повећаним ризиком врши се на основу спроведене анализе од стране овлашћеног предузећа за безбедност и здравље на раду, са организованом службом медицине рада, или овлашћене здравствене установе, по посебној методологији.

Ако се анализом утврде места са посебним условима рада, иста се као таква проглашавају одлуком директора и дефинишу актом о систематизацији послова.

## **6.3 Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

### **Члан 65.**

Запослени код послодавца имају право да изаберу најмање једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

### **Члан 66.**

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године. Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима

запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

#### Члан 67.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 68.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са колективним уговором код послодавца.

#### Члан 69.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности, а који се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

#### Члан 70.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) овлашћено лице послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

#### Члан 71.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику известити овлашћено лице послодавца.

#### Члан 72.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима – организаторима процеса рада;

- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

#### Члан 73.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

### 6.4 Одбор за безбедност и здравље

#### Члан 74.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује послодавац.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

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

#### Члан 75.

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

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

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

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

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

#### Члан 76.

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

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;

- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 77.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

#### Члан 78.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду. Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

#### Члан 79.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

### 6.5 Средства и опрема за личну заштиту

#### Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

### 6.6 Осигурање запослених

#### Члан 81.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

#### Члан 82.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

## 7. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 7.1 Зарада

#### Члан 83.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

#### Члан 84.

Зарада се састоји од: 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, у складу са овим Уговором и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим:

- 1) примања по основу учешћа запосленог у оствареној добити,
- 2) примања по основу коришћења и употребе средстава за рад запосленог и накнаде трошкова за њихову употребу,
- 3) накнаде за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,
- 4) примања везаних за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству,
- 5) накнаде за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац запосленом није обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
- 6) отпремнине при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде,
- 7) накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
- 8) накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења,
- 9) јубиларне награде и солидарне помоћи,
- 10) исплате деци запосленог старости до 8 година живота као поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
- 11) отпремнине по основу престанка радног односа према члану 179. став 5. тачка 1. ЗОР.

### 7.2 Зарада за обављени рад и време проведено на раду

#### Члан 85.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне (уговорене) зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Изузетно, уколико се зарада или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописима привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

#### Члан 86.

Основна зарада је новчано изражени производ вредности радног часа, коефицијента посла и месечног фонда остварених часова рада. Послодавац води евиденцију о времену проведену на раду запослених.

Вредност радног часа за запослене код послодавца утврђује се програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Вредност радног часа за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Вредност радног часа за коефицијент 1 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.

Коефицијент послова се утврђује на основу сложености послова, одговорности и услова рада за све послове који се обављају код послодавца.

Сложености послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду се утврђује у зависности од значаја и утицаја који послови које запослени обавља имају на сам процес рада и резултата рада.

Услови рада се утврђују и процењују зависно од радне околине у којој запослени обавља послове (бука, прашина, висока температура и сл.).

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца одређује се у најмањем распону од 1 до 4, а не може се одредити у распону већем од 1:6.

Послодавац и репрезентативни синдикат утврђују послове по групама, полазећи од потребне стручне спреме за обављање послова и утврђују коефицијент за сваки посао.

#### Члан 87.

Основна зарада запослених може се увећати до 40%, односно умањити до 20% месечно по основу радног учинка.

Увећање зарада – стимулација, по основу радног учинка, може се вршити на основу критеријума утврђених у ставу 4. овог члана из средстава издвојених до 1% од утврђене масе средстава за основне зараде за текући месец.

Радни учинак утврђује послодавца на основу образложеног предлога руководиоца запосленог.

Радни учинак утврђује се на основу следећих критеријума:

1. обима извршених послова у односу на планиране – до 10%
2. квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту послова, креативност и заинтересованост у раду, стручност у раду, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака – 10%,
3. одговоран однос запосленог према раду, редовна присутност на послу, поштовање радне дисциплине, поузданост у обављању посла – до 10%,
4. ако услови рада при извршавању послова захтевају појачани психофизички напор, постоји опасност од настанка професионалних обољења или повреда – до 10%:

4.1. од 3% до 6% у случају изложености буци, прабини, прљавштини, неугодним мирисима, опасностима од заразе, повреде или професионалним обољењима,

4.2. од 3% до 9% у случају тешких физичких напора, рада на отвореном при температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени, руковање штетним или отровним материјама,

4.3. од 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

Умањење зараде се може извршити на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла и неодговоран однос запосленог према раду (не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима је распоређен, неефикасно користи радно време) – до 10%,
- за лош квалитет извршеног посла (задатке и послове не изврши у захтевном, стандардном квалитету за ту врсту посла) – до 10%,
- за прекорачење рока у извршавању посла – до 10%.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по свим основама кумулативно, највише до процента из става 1 овог члана, или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења, односно увећања зарада доноси директор, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

Основицу за обрачун радног учинка чини основна зарада запосленог.

#### Члан 88.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду, у складу са законом:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице,
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице,
- за рад у сменама (ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде) – 4% од основице,
- за прековремени рад (у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена) – 26% од основице,
- по основу времена проведеном на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,5% од основице.

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

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 2. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процента по сваком од основа увећања.

Код утврђивања распореда рада запослених на дан празника, ноћу, у смени и недељом водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада да се омогући запосленом из основне делатности да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

#### Члан 89.

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

#### Члан 90.

Зарада се исплаћује у новцу, најмање једанпут месечно а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.



Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде у складу са законом достави обрачун.

### 7.3 Минимална зарада

#### Члан 91.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 108. овог закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије (у даљем тексту: Социјално-економски савет).

Ако Социјално-економски савет не донесе одлуку у року од 15 дана од дана почетка преговора, одлуку о висини минималне цене рада доноси Влада Републике Србије (у даљем тексту: Влада) у наредном року од 15 дана.

При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици.

Одлука о утврђивању минималне цене рада садржи образложење које одражава све елементе из става 3. овог члана.

Ако дође до значајне промене неког од елемената из става 3. овог члана, Социјално-економски савет је обавезан да размотри образложену иницијативу једног од учесника

Социјално-економског савета за отпочињање преговора за утврђивање нове минималне цене рада.

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године.

Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.

Услед утврђеног поремећаја у пословању послодавца запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Послодавац, минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката.

Приликом доношења одлуке из става 3. овог члана послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима прецизирати рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде коју би остварио на пословима на којима је распоређен.

#### 7.4 Накнада зараде

##### Члан 92.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом за време: одсуствовања са рада у дане државног и верског празника који су по закону нерадни, коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, присуствовања седницама државних и других органа и њихових тела по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог; стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешћа на радно производном, спортском такмичењу и других облика стваралаштва.

##### Члан 93.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини:

- 1) 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим уговором, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,
- 2) 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим уговором, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

##### Члан 94.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим уговором, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада зараде не може бити мања од минималне зараде.

#### Члан 95.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде утврђене у складу са овим уговором и Уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

### 7.5 Накнада трошкова

#### Члан 96.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) За долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, а висина и начин исплате уређује се општим актом.
- 2) За време проведено на службеном путу у земљи, у случају да превоз, смештај и исхрана нису организовани од стране послодавца, у висини путних трошкова, према приложеним рачунима, односно трошкова превоза сопственим аутомобилом, до износа 30% цене једног литра супер бензина према обрачуна пређених километара, трошкова ноћења у хотелу са највише четири звезде и дневницу у висини 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем податку надлежног органа за статистику.
- 3) За време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са прописима о накнадама трошкова државних службеника и намештеника,
- 4) Смештај и исхрана за рад и боравак на терену, ако смештај и исхрана нису обезбеђени (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику,
- 5) Изузетно, за коришћење такси-превоза у локалу, уз одобрење лица коме одговара за свој рад, у случају потребе хитног обављања посла или у случају одласка са рада након 22 часа ноћу, према приложеном рачуну,
- 6) За исхрану у току рада, у складу са законом.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на обрасцу путног налога у року од три дана од дана повратка са пута.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, односно иностранству ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Уколико је запосленом на службеном путу обезбеђено преноћиште и исхрана, има право на 40% дневнице.

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

#### Члан 97.

Накнада трошкова превоза, односно коришћења сопственог возила у службене сврхе регулише се посебним актом.

#### Члан 98.

Запослени има право на накнаду трошкова за регрес за коришћење годишњег одмора са припадајућим порезима и доприносима у складу са законом.

Запослени који користи сразмерни део годишњег одмора има право на сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора.

Регрес за коришћење годишњег одмора може да се исплаћује одједном или у више месечних рата током календарске године.

### 7.6 Друга примања

#### Члан 99.

Запослени има право и на друга примања:

- 1) Отпремнину приликом одласка у пензију, најмање у висини три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику уколико је то повољније за запосленог,
- 2) Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, на основу достављених рачуна, у висини трошкова које признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, односно најмање у висини неопорезивог износа у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана,
- 3) Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини три просечне зараде и разлике зараде коју остварује на основу премештаја на друге послове као последице повреде на раду или професионалног обољења и зараде коју би остварио на пословима на којима је радио пре премештаја.

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

#### Члан 100.

Послодавац може запосленом, у складу са финансијским могућностима, на основу достављених доказа да исплати солидарну помоћ у случају:

- 1) привремене спречености за рад запосленог у трајању дужем од три месеца, у висини једне просечне зараде у Републици Србији,
- 2) дуже и теже болести члана уже породице запосленог, у висини једне просечне зараде у Републици Србији,

- 2) дуже и теже болести члана уже породице запосленог, у висини једне просечне зараде у Републици Србији,
- 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе за запосленог или члана његове уже породице, у висини једне просечне зараде у Републици Србији,
- 4) уништења или оштећења имовине услед елементарне непогоде или више силе, у висини до две просечне зараде у Републици Србији,
- 5) друге помоћи запосленом, али не више од износа једне просечне зараде у Републици Србији.

Доказ из става 1. овог члана су потврда о спречености за рад запосленог или члана његове уже породице, извештај лекара специјалисте о потреби за медицинским помагалом, извршавањем хируршке интервенције, односно коришћењем одговарајућих лекова, потврда органа локалне самоуправе или другог органа о уништењу или оштећењу имовине и друге исправе којима се доказује потреба за пружањем помоћи.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) и 3) овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица пре којима запослени има законску обавезу издржавања.

Солидарну помоћ, у случају утврђеном у ставу 1. тачке 3) и 4) овог уговора, послодавац може да исплати и лицима која нису у радном односу код тог послодавца.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана може се исплатити запосленом, по било ком основу, једном у току календарске године.

Одлуку о додели солидарне помоћи доноси директор на предлог комисије за доделу солидарне помоћи.

Комисију из претходног става формира директор и састављена је од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Поступак доделе солидарне помоћи регулише се Правилником који доноси директор.

#### Члан 101.

Запослени има право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу, и то :

1. 10 година рада у висини 1 зараде,
2. 20 година рада у висини 2 зараде,
3. 30 година рада у висини 3 зараде,
4. 40 година рада у висини 4 зараде,

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

#### Члан 102.

Послодавац може, у складу са финансијским могућностима, деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић или Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

О остваривању права из става 1. овог члана послодавац доноси одлуку којом се утврђује висина износа средстава која су обезбеђена, услови и начин исплате.

Послодавац може запосленом да уплаћује добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, до неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са програмом пословања.

#### Члан 103.

Пре потписивања одлуке о исплати примања запосленом врши се контрола исправности унетих података и могућности исплате у складу са важећим прописима. контролу из става 1. овог члана врши овлашћено лице послодавца.

### 8. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 104.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као ни у име ни за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције), као и забрану конкуренције у року до две године по престанку радног односа код послодавца ако је уговором о раду утврђена новчана накнада за забрану конкуренције у одговарајућој висини.

Забрана конкуренције може да се утврди уговором о раду само ако запослени ради на пословима на којима може да стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајнама послодавца.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

### 9. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 105.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњем непажњом, проузроковао послодавцу или трећем лицу, у складу са законом.

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 накнађују у једнаким деловима.

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

#### Члан 106.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

Поступак се покреће пријавом која садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, на којим пословима је распоређен, време, место и начин настанка штете, као и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Послодавац је дужан да у року од осам дана донесе решење којим покреће поступак утврђивања одговорности за причињену штету.

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

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

#### Члан 107.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из члана 106. овог уговора прави се записник у коме се наводи:

1. постојање штете и њена висина,
2. име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
3. друге околности битне за утврђивање штете(изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).
4. на основу записника из става 1. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете и о томе доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.
5. запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.
6. ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади у складу са одредбама овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

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

#### Члан 108.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету.

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### 10. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### 10.1 Измена уговорених услова рада

#### Члан 109.

Послодавац може, у складу са законом, 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 114. овог уговора;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 115. овог уговора;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права, али не краће од половине пуног радног времена;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, увећане зараде, накнаде зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;

6) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друг одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) и става 2. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

#### Члан 110.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи :

разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана, и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

#### Члан 111.

Пре доставе анекса из члана 109. овог уговора врши се контрола исправности у смислу да ли садржи све потребне податке и да ли је правилно означен члан основног уговора који се мења.

Контролу из става 1. овог члана врши овлашћено лице код послодавца.

### 10.2 Премештај у друго место рада

#### Члан 112.

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.

Запослени се не може преместити у друго место рада без своје сагласности ако је : особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, родитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести, ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.



### 10.3 Упућивање на рад код другог послодавца

#### Члан 113.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом; ако је дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана

Запослени може да буде привремено упућен у друго место рада, у смислу става 1. овог члана, ако су испуњени услови из члана 112. тачка 2). овог уговора.

#### Члан 114.

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 тамо упутио.

### 11. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 115.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Изузетно, ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажности окончања тог кривичног поступка.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2) овог члана подразумева се имовина послодавца процењене вредности од 500.000,00 динара (или други износ, нпр. Повреда радне обавезе која угрожава имовину чија вредност износи више од једне просечне зараде код послодавца, исплаћене у месецу који претходи месецу када је повреда учињена).

#### Члан 116.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 115. овог Уговора запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

- 1) кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правоснажном одлуком или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- 2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

#### Члан 117.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

## 12. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 12.1 Разлози за престанак радног односа

#### Члан 118.

Радни однос, у складу са законом, престаје:

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

#### Члан 119.

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

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

### 12.2 Споразумни престанак радног односа

#### Члан 120.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писменим путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

### 12.3 Отказ од стране запосленог

#### Члан 121.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, најмање 15 дана, а не дуже од 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

### 12.4 Отказ од стране послодавца

#### Члан 122.

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

- 1) ако запослени 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 запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прате се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

#### Члан 123.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе ако:

- 1) несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 4) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- 5) ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о запосленом, пословне уговоре послодавца, финансијско пословање или план рада послодавца или другу тајну у складу са законом,
- 6) учини другу повреду радне обавезе утврђеним овим уговором и уговором о раду.

#### Члан 124.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину ако:

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад,
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености зарад,
- 4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно због употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла,
- 5) његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- 6) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- 7) одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност,
- 8) неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора,
- 9) се недолично понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом,
- 10) послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 4. тачке 3) и 4) овог члана сматра се непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана.

#### Члан 125.

Запослени је дужан да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности у следећим случајевима:

- када својим понашањем видно оставља утисак да је под утицајем алкохола,
- када је затечен на радном месту да конзумира алкохол, - у случају настанка повреде на раду, ради утврђивања узрока, ако се изразито сумња да је запослени конзумирао алкохол или друга средства зависности,
- када на радном месту започне рад, а видно оставља утисак да је под утицајем алкохола.

Предлог за проверу да ли је запослени под утицајем алкохола даје непосредни руководиоца.

Запослени за кога се утврди да је под утицајем алкохола и других средстава зависности не може започети, односно наставити рад.

#### Члан 126.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, ако:

- 1) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
- 2) одбије закључење анекса уговора о раду.

#### Члан 127.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 123. и 124. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима 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.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

#### Члан 128.

Пре потписивања акта из члана 127. овог уговора треба извршити контролу да ли садржи све прописане елементе.

Контролу из става 1. овог уговора врши овлашћено лице послодавца.

#### Члан 129.

У случајевима из члана 123. и 124. овог уговора, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да 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 изречена, у трајању од три месеца, која се извршава обуставом од зараде, а 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 ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 130.

Послодавац може запосленом из члана 122. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 129. 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 настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

### 12.5 Отказни рок и новчана накнада

#### Члан 131.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са директором да престане да ради и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду.

### 13. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

#### Члан 132.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим уговором.

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада, у складу са Програмом решавања вишка запослених (даље: Програм).

#### Члан 133.

Одређивање запослених који су вишак врши се применом следећих критеријума и мерила:

1. основни критеријум су резултати рада запосленог који се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, односа према раду и средствима рада, као и дужини неплаћених одсуства, а у вези с извршавањем послова радног места, плана рада и других показатеља; резултати и рада утврђују се за период од најмање годину дана,
2. допунски критеријуми представљају социјално економски положај запосленог који обухвата:

- имовно стање запосленог- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике- 0,5 бодова, а ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике-један бод, код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава,
- здравствено стање запосленог на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања: особа са инвалидитетом –три бода, тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе-три бода, запослени који болује од професионалне болести-два бода; бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог, а тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија,
- број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости: ако запослени има једно дете- један бод, ако запослени има двоје деце-три бода, ако запослени има троје деце и више деце-пет бодова, као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој има својство редовног ученика завршног разреда.

Критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба бодује се са нула бодова.

#### Члан 134.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленог по основу вишка запослених без његове сагласности ако је:

- 1) инвалид рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца,
- 2) самохрани родитељ са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељ са дететом са посебним потребама.

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

#### Члан 135.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине из става 1. овог члана 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.

#### Члан 136.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 126. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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 137.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 126. тачка 1) овог уговора, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

#### Члан 138.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 137. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

### 14. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 139.

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

#### Члан 140.

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

#### Члан 141.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. 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 јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 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 142.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у

поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

#### Члан 143.

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 у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

#### Члан 144.

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања:

- 1) заштиту узбуњивача од штетне радње,
- 2) мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача,
- 3) мере ради отклањања утврђених неправилности,
- 4) достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача,
- 5) друга питања.

### 15. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 145.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице коју доставља обрачунској служби преко писарнице.

#### Члан 146.

Послодавац је обавезан да репрезентативном синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима који су дефинисани законом и посебним колективним уговорима.

#### Члан 147.

Послодавац је дужан да:

- синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружи потребу стручну и административно-техничку помоћ за његов рад,
- председнику репрезентативног синдиката за обављање синдикалне функције обезбеди пун фонд плаћених сати месечно,
- представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређеним,
- мишљење и предлоге репрезентативног синдиката размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,
- достави програм пословања и годишњи финансијски извештај, оснивачки акт и статут као и друга општа акта код послодавца, а на захтев синдиката и податке о трошковима пословања послодавца, исплаћеним и просечним зарадама запослених, новопримљеним



запосленим, извештај о безбедности на раду, повредама на раду запослених и друге информације које су од значаја за њихов социјално-економски положај,  
-представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,  
-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,  
-изабраном, односно именованом представнику репрезентативног синдиката у вишим органима и телима(републичким, покрајинским, окружним, регионалним и градским органима синдиката) обезбеди 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

#### Члан 148.

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: председнику синдикалне организације-синдикалном поверенику, представнику запослених у надзорном одбору послодавца, члану органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу.

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 149.

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца дужни су да свој рад организују тако да не ометају редован рад и 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.

## 16. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

#### Члан 150.

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

Оснивач, на основу мишљења репрезентативног синдиката, својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка, о чему обавештава, поред запослених, и све кориснике преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа комуналне услуге које су незаменљив услов живота и рада.

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

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

## 17. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

### Члан 151.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

### Члан 152.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

### Члан 153.

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

## 18. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 154.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором примењују се одредбе закона и посебних колективних уговора.

### Члан 155.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Измене и допуне овог уговора врши се на начин и по поступку за његово доношење.

### Члан 156.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у складу са законом.

Представник оснивача  
  


Председник репрезентативног синдиката  




Директор предузећа  
