

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ "ХИПОДРОМ БЕОГРАД"

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА**

Београд, јануар 2015. године

На основу одредбе члана 240. и 247. Закона о раду ("Службени гласник" РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), члана 5. и 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, репрезентативни синдикат код послодавца ЈП „ХИПОДРОМ БЕОГРАД“, Београд - Синдикат „НЕЗАВИСНОСТ“ (у даљем тексту: синдикат), послодавац ЈП „ХИПОДРОМ БЕОГРАД“, Београд кога заступа Дејан Вујичић, вршилац дужности директора (у даљем тексту: послодавац) и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача (у даљем тексту: оснивач), закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА "ХИПОДРОМ БЕОГРАД"

### І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности град Београда уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, заштита запослених на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита на раду, учешће запослених у управљању и услови за рад синдиката.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈП „Хиподром Београд“.

#### Члан 2.

Оснивач је град Београд.

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

Послодавац је Јавно предузеће «Хиподром Београд», кога заступа директор предузећа.

Репрезентативним синдикатима у смислу овог уговора сматрају се оне синдикалне организације основане код послодавца у које је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

#### Члан 3.

Овај уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време.

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

Уговор о правима о обавезама директора у име послодавца закључује надзорни одбор.

#### **Члан 4.**

Оснивач се обавезује да обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности предузећа, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде утврђене законом, увећане за 40%.

## **II ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Зараде**

#### **Члан 5.**

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

Зарада се састоји из:

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

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

Послодавац је обавезан да запосленом при исплати зараде достави обрачун на обрасцу који садржи податке о: заради, увећаној заради, накнади зараде, другим примањима, обрачунатим и плаћеним обавезама на основу пореза и доприноса из зарада, законским административним и другим обуставама, и укупном износу за исплату.

Обрачун зараде уручује се запосленом у затвореној коверти и представља пословну тајну.

#### **Члан 6.**

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

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.

Одлуку о вредности радног часа за сваки месец доноси директор уз сагласност надзорног одбора, на основу пројекције Службе за финансијске и комерцијалне послове, извршене у складу са одобреном масом зарада за одговарајући месец.

#### Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да оснивач.

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

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

#### Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и овим уговором.

#### Члан 9

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

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

Табела послова по групама са распонем коефицијената:

Гупа послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
I	Најједноставнији послови неквалификованог радника	НКВ - I степен	1,00 – 1,20
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада	НКВ - I степен, ПК радник	1,20 – 1,50
III	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалифиованих радника	КВ - III и IIII степен	1,40 – 1,90
IV	Средње сложени послови квалификованих радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објекта, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, укључујући и средње сложене административно - техничке послове	КВ и ССС - IIII и IV степен	1,80 – 2,60

V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложеније административно – техничке послове	ССС - IV степен	2,50 – 3,50
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме висококвалификованих радника и радника са вишом школском спремом	IV, V и VI степен	3,00 – 4,00
VII	ВСС у производњи и пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објеката, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско – правних и других стручни специјализованих послова	VII степен	4,00 – 5,00
VIII	Сложени послови високе стручне спреме, као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада	VII степен	4,50 – 5,50
IX	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководни послови	VII степен	5,50 – 6,00

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1:6.

#### Члан 10.

Зарада из члана 6. овог уговора, утврђује се на основу следећих критеријума:

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

#### Члан 11.

Основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу радног учинка у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада.

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла - до 10%;
- за прекорачење рока завршетка радова - до 10%;
- за лошији квалитет извршеног посла - до 10%.

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се узвршити на основу следећих критеријума:

- по основу сложености извршеног посла - до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла - до 10%;
- по основу квалитета извршеног посла - до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока - до 10%;
- по основу отежаних услова рада - до 10%;

- од 3% до 6% у случају изложености буци, прашини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења;
- од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 °С или вишој од плус 30°С, руковања штетним или отровним материјама;
- од 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено на тим пословима.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Увећање, односно умањење зараде запосленог врши директор предузећа на предлог непосредног руководиоца организационог дела предузећа решењем.

#### **Члан 12.**

Увећање зарада запосленима из члана 11. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

#### **Члан 13.**

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у јавним предузећима у следећим роковима:

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

## **2. Увећана зарада**

#### **Члан 14.**

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад недељом;
- 5) прековремени рад;
- 6) минули рад.

#### **Члан 15.**

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни - 125% од основице;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 40% од основице;
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 3 % од основице;
- за рад недељом – 10% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 28 % од основице;

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

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

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

#### **Члан 16.**

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,4% од основице.

### **3. Накнада зараде**

#### **Члан 17.**

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

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавшавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана.

#### **Члан 18.**

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у износу од 70 % од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу (минули рад).

### **4. Накнада трошкова**

#### **Члан 19.**

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код послодавца и уговором о раду и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу категорије 5 звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на ½ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.
- дневницу за службено путовање у иностранству у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника, која не може прећи 40 Евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице;
- трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру;
- трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

#### **Члан 20.**

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара нето по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом на територији града Београда према подацима органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

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

### **5. Друга примања**

#### **Члан 21.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и то:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини стварних трошкова, а случају да се не могу прибавити рачуни - у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге“;
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;



Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

#### **Члан 22.**

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

О захтеву запосленог на накнаду штете из става 1 овог члана одлучује директор предузећа или лице које он за то овласти, на предлог комисије коју именује у року од 5 дана од дана подношење захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете. На основу предлога комисије директор предузећа или лице које он овласти доноси решење којим се послодавац обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује, или се поднети захтев одбацује као неоснован.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавца и запослени не споразумеју, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

#### **Члан 23.**

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

#### **Члан 24.**

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година - 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година - 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година - 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година - 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година - 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година - 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година - 1,1 просечне зараде у предузећу.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду најкасније у року од 12 месеци од дана стицања права.

#### **Члан 25.**

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

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

Послодавац може, поред осигурања из става 1. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада од повреда на раду и професионалних обољења, у увећаном износу.

## **6. Солидарна помоћ**

### **Члан 26.**

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

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Солидарна помоћ из става 1 овог члана исплаћује се у износу највише до једне просечно исплаћене зараде у предузећу у претходном месецу у односу на месец у коме се утврђује право.

Одлуку о основу и висини солидарне помоћи у сваком конкретном случају доноси директор, уз обавезу прибављања мишљења репрезентативног синдиката, а на основу приложене медицинске документације, рачуна за набавку лекова и других потребних података.

## **7. Минимална зарада**

### **Члан 27.**

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

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

### **Члан 28.**

Послодавац минималну зараду, из члана 27. може исплаћивати на основу посебне одлуке надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

## **III РАДНИ ОДНОСИ**

### **Члан 29.**

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

## **Члан 30.**

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

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

## **1. Заснивање радног односа**

### **Члан 31.**

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

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Пријем новозапослених врши се по претходно добијеној сагласности градоначелника.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

### **Члан 32.**

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

## **2. Приправници**

### **Члан 33.**

Послодавац може закључити уговор о раду на одређено или неодређено време са приправником – лицем које је стекло високу, вишу или средњу стручну спрему и које први пут заснива радни однос.

Уколико посебним законом односно, прописом није другачије одређено, приправнику приправнички стаж траје:

- |                            |                 |
|----------------------------|-----------------|
| - за високу стручну спрему | - једну годину; |
| - за вишу стручну спрему   | - девет месеци; |
| - за средњу стручну спрему | - шест месеци.  |

За време трајања приправничког стажа приправник остварује основну зараду у износу од 80% основне зараде предвиђене за послове које обавља.

За време приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора предузећа.

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

## **2. Радно време**

### **Члан 34.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

### **Члан 35.**

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

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

### **Члан 36.**

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

### **Члан 37.**

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком (на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима) може да се скрати радно време и при томе има права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

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

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

### **Члан 38.**

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

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

### **Члан 39**

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

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

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

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

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

## **3. Одмори и одсуства**

### **Члан 40.**

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

#### ***а) Годишњи одмор***

### **Члан 41.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних дана, а највише 30 радних дана по свим основама.

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

- 1) радног искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада - здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

### **Члан 42.**

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) Радног искуства до 7 радних дана, и то:
  - од 4 до 7 година радног стажа - 1 дан;
  - од 8 до 11 година радног стажа - 2 дана;
  - од 12 до 15 година радног стажа - 3 дана;
  - од 16 до 19 година радног стажа - 4 дана;
  - од 20 до 23 година радног стажа - 5 дана;
  - од 24 до 27 година радног стажа - 6 дана;
  - од 28 година радног стажа и више - 7 дана.
  
- 2) Сложености послова - доприноса у раду: до 5 радних дана на и то:
  - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме - 2 радна дана;
  - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме - 3 радна дана;
  - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме - 4 радна дана;
  - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима - 5 радних дана;
  
- 3) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са дететом до 7 година, запосленој са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - 3 радна дана;  
У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за 4 радна дана;
  
- 4) За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора - 7 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 43.**

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

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

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

#### **Члан 44.**

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

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

## **б) Одсуство са рада – плаћено одсуство**

### **Члан 45.**

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

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - ступања у брак  | - 7 радних дана   |
| - рођења детета, порођаја супруге   | - 7 радних дана   |
| - смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог)   | - 7 радних дана   |
| - смрти брата или сестре запосленог   | - 5 радних дана   |
| - смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим | - 2 радна дана    |
| - теже болести члана уже породице   | - 7 радних дана   |
| - селидбе сопственог домаћинства  | - 4 радна дана    |
| - полагања стручног испита  | - 1-6 радних дана |
| - елементарних непогода   | - 3-5 радних дана |
| - коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности  | - 7 радних дана   |
| - учествовања на спортским и радно-производним такмичењима  | - 3-7 радних дана |
| - добровољног давања крви за сваки случај   |                   |
| - добровољног давања крви   | - 2 радна дана    |

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

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

Члановима уже породице из тачке 6. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

### **Члан 46.**

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

## **в) Неплаћено одсуство**

### **Члан 47.**

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

- неге члана уже породице - 5 радних дана;
- неге члана шире породице - 3 радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45. - 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца решењем.

За време неплаћеног одсуствовања са рада запосленом мирују права из радног односа, осим ако законом није другачије предвиђено.

## **IV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Разлози за престанак радног односа**

#### **Члан 48.**

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- споразумом између послодавца и запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,
- смрћу запосленог.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

### **2. Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 49.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ се доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

### **3. Отказ од стране послодавца**

#### **Члан 50.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом ако за то постоје разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање;
- повреду радне обавезе кривицом запосленог;
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог
- потребе послодавца, у складу са законом (ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла и ако запослени одбије закључење анекса уговора за измену уговорених услова рада).

#### **а) Радна способност запосленог и његово понашање**

#### **Члан 51.**

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.



Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору предузећа, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Комисија из става 2. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду и то:

- 1) осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) тридесет дана, ако навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за претходних 12 месеци пре доношења решења о отказу уговора о раду.

### ***б ) Повреда радне обавезе кривицом запосленог***

#### **Члан 52.**

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, послодавац може да откаже уговор о раду, у следећим случајевима:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду; ако крши прописе о заштити од пожара, безбедности и здрављу на раду, прописе о штрајку, физичком обезбеђењу и мерама одбране у предузећу;
- 5) ако даје нетачне податке који су од утицаја за доношење одлуке надлежних органа;
- 6) ако се не придржава норматива и аката послодавца везаних за извршење планова;
- 7) у случају нетачног евидентирања односно, приказивања података од значаја за обрачун зарада, накнада и других примања, као и прихода и трошкова предузећа, као и у случају нетачног обрачуна и исплате зараде, накнада и других примања, прихода и трошкова предузећа;

- 8) у случају фалсификовања исправа, неовлашћеног изношења ван просторија или уклањања, прикривања и оштећења пословне документације послодавца;
- 9) ако неовлашћено другом лицу саопшти податке који представљају пословну тајну послодавца који су утврђени општим актом послодавца о пословној тајни, односно ако повреди законске и опште акте послодавца о забрани конкуренције од стране запосленог који је радом код послодавца стекао нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или важне пословне информације и информације које представљају пословну тајну;
- 10) ако неосновано прибави материјалну корист на раду или у вези са радом (крађа, проневера и др.) или прикрива оштећења на средствима рада и имовини послодавца;
- 11) у случају изношења или проношења путем штампе, телевизије и других средстава јавног информисања или на јавном скупу неистинитих података из домена рада и пословања послодавца који штете или могу штетити пословном угледу послодавца;
- 12) у случају злоупотребе информационог система;
- 13) ако организује политичке организације или странке код послодавца;
- 14) у случају непријављивања надлежном органу дела са обележјем повреде радне обавезе од стране руководног кадра;
- 15) ако било којом радњом чињења или нечињења проузрокује поремећај у процесу рада послодавца; омета, онемогућава или отежава вршења послова свог радног места или послова других запослених; проузрокује знатнију материјалну штету или изазове опасност по живот и здравље људи или безбедност имовине.

Кривица за повреду радне обавезе постоји уколико је запослени поступао са умишљајем, односно намерно, или са грубом непажњом.

Умишљај (намера) постоји када је запослени свесно и вољно учинио повреду радне обавезе.

Груба (крајња) непажња постоји када се запослени приликом повреде радне обавезе није понашао са пажњом иоле пажљивог човека.

Неће постојати одговорност у смислу става 1. овог члана, уколико запослени учини повреду радне обавезе (чињењем или нечињењем), на основу писменог налога непосредног руководиоца или лица са посебним овлашћењима и одговорностима, или ако је такав налог усмено дат у присуству најмање 2 запослена.

### ***в) Непоштовање радне радне дисциплине од стране запосленог***

#### **Члан 53.**

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од 3 (три) дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, која садржи и време очекиване спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

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

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

8) ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана, послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу овог члана.

Ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) овог члана, послодавац може да одреди комисију за контролу боловања, која ће обиласком запосленог у месту становања проверити оправданост одсуства због привремене спречености и о утврђеном чињеничном стању сачинити записник који ће доставити директору предузећа.

Под непоштовањем радне дисциплине, односно понашањем због којег се не може наставити рад код послодавца у смислу тачке 8. става 1. овог члана, сматра се нарочито:

- учесталије неоправдано кашњење при доласку на посао (најмање 3 пута у току месеца);
- неоправдано непоштовање радног времена (напуштање радног места у радно време, прекорачење – непоштовање паузе) (најмање 3 пута у току месеца);
- неоправдано одсуство са рада (најмање 3 дана у току месеца);
- недолично понашање према осталим запосленима (свађе, увреде, претње, туча, учествовање у тучи);
- неадекватно опхођење према трећим лицима (странкама, гостима);
- понашање према трећим лицима којим се нарушава углед послодавца;
- понашање које је у супротности са наредбом директора предузећа и другим актима донетим од стране надлежних органа послодавца;
- као и сва друга понашања која објективно ометају рад осталих запослених код послодавца, организацију посла и радну дисциплину код послодавца.

Понашање, односно непоштовање радне дисциплине сматраће се, у смислу претходног става овог члана, свако наведено неодговарајуће понашање запосленог током радног времена, у службеним просторијама, испред улаза у службене просторије, на службеном путу или на службеним манифестацијама, као и у другим случајевима када је послодавац домаћин или организатор скупа, у ком случају ће се сматрати да је сваки запослени који присуствује таквом скупу, истовремено и представник послодавца.

#### ***г) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза***

#### **Члан 54.**

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да изрекене следеће мере:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од 1 (једног) до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења послодавца обуставом од зараде запосленог.
- 3) опомену са најавом отказа без поновног упозорења ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 55.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чланова 52. и 53. испоштује процедуру прописану законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зареде.

#### **4. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

#### **Члан 56.**

Полодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених;
- 3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима;
- 4) због обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором

Не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду чланство у политичкој организацији, национална припадност, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење или неко друго лично својство запосленог.

#### **V НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 57.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран 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 из организационог дела на месту где је проузрокована штета подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста накнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа својим решењем.

Решењем из става 5. овог члана ће се утврдити рок у којем ће комисија завршити рад и своје мишљење доставити директору предузећа.

Директор предузећа својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

Решење се извршава само ако постоји изричита писмена сагласност запосленог.

Ако запослени одбије или ако у року утврђеном у решењу не надокнади штету, послодавац покреће поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Ако су материјалне прилике запосленог такве да би исплатом накнаде штете било доведено у питање издржавање запосленог, односно лица које је по закону дужан да издржава, а штета није причињена намерно, послодавац може одлучити да висину штете умањи или да се штета надокнади у ратама.

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.

## **VI ЗАШТИТА НА РАДУ**

### **Члан 58.**

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду и овог уговора.

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

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

### **Члан 59.**

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

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

Када су на основу извршене процене ризика утврђени послови са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим пословима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на пословима са повећаним ризиком.

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

#### **Члан 60.**

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радном месту са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

#### **Члан 61.**

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

#### **Члан 62.**

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства од 0,10% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

### **VII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

#### **Члан 63.**

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

Представници запослених чине 1/3 чланова надзорног одбора и именују се на основу предлога синдиката.

Поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору предузећа сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

#### **Члан 64.**

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

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

## **VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 65.**

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

Програм решавања вишка запослених из става 1. овог члана доноси надзорни одбор.

### **Члан 66.**

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

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

### **Члан 67.**

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

Уколико се репрезентативни синдикат у остављеном примереном року не изјасни на писмени позив за постизање договора у смислу претходног става, директор послодавца ће, уважавајући мишљење непосредних руководилаца служби, одредити критеријуме за проглашавање технолошког вишка и утврдити запосленог за чијим је радом престала потреба.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 23 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

## **IX НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

### **Члан 68.**

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

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

## **X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

### **Члан 70.**

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

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

### **Члан 71.**

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена;
- да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.



#### **Члан 72.**

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

#### **Члан 73.**

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

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

#### **Члан 74.**

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање предузећа и да се не ремети прописана радна дисциплина.

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

### **VIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 75.**

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредаба. Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката који чине саставни део овог уговора.

#### **Члан 76.**

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 овај уговор закључен.

Припрему предлога уговора врши комисија или радна група коју формира градоначелник на предлог потписника.

#### **Члан 77.**

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 76. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

**Члан 78.**

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

**Члан 79.**

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда.

**Члан 80.**

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈП „Хиподром Београд“ број 160-3 од 13.06.2013. године.

**Члан 81.**

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Београда".

**Синдикат „Независност“ ЈП „Хиподром“**

Број: \_\_\_\_\_

Београд, \_\_\_\_\_ године

Главни повереник,

Милана Дудић

---

**ЈП „Хиподром Београд“**

Број: \_\_\_\_\_

Београд, \_\_\_\_\_ године

В.д. директора,

Дејан Вујичић

---

**Град Београд**

Број: \_\_\_\_\_

Београд, \_\_\_\_\_ године

Градоначелник,

Др Сениша Мали

---