

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR**  
**ZA JAVNA PREDUZEĆA U KOMUNALNOJ DELATNOSTI GRADA POŽAREVCA**  
*("Sl. glasnik RS", br. 5/2014)*

1. OSNOVNE ODREDBE

**Član 1**

Ovim posebnim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) u skladu sa Zakonom uređuju se: prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni), javnih preduzeća u komunalnoj delatnosti (u daljem tekstu: poslodavac), zaštita zaposlenih na radu, zarade i ostale naknade zaposlenih, prava sindikata i poslodavaca i međusobni odnosi osnivača i poslodavaca.

Ovaj ugovor zaključuje se između osnivača i reprezentativnih sindikata organizovanih u komunalnoj delatnosti za teritoriju grada Požarevaca (u daljem tekstu: potpisnici) u ime svih zaposlenih u preduzećima komunalne delatnosti na teritoriji grada.

**Član 2**

Osnivač je grad Požarevac.

Zaposleni je lice koje je u skladu sa Zakonom, zasnovalo radni odnos sa poslodavcem.

Poslodavac je javno komunalno preduzeće, koje je osnovano za proizvodnju, isporuku i pružanje komunalnih proizvoda i usluga, preduzeća kojima je povereno obavljanje komunalne delatnosti od interesa za grad Požarevac kao i druga u skladu sa odlukom osnivača.

**Član 3**

Komunalne delatnosti su delatnosti koje su određene Zakonom o komunalnim delatnostima, Zakonom o javnim preduzećima i obavljanju delatnosti od opšteg interesa, i Odlukom Skupštine grada o određivanju komunalnih delatnosti i predstavljaju nezamenljiv uslov života i rada građana i drugih subjekata u gradu Požarevcu.

**Član 4**

Osnivač je obezbedio preduzećima, koja je osnovao i kojima je poverio vršenje komunalne delatnosti, materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti, prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje

mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju komunalnih delatnosti.

Poslodavci prate izvršenje posla, kvalitet i obim usluga i proizvoda i isplatu zarada, obračunatu na osnovu kriterijuma i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarade utvrđenih Zakonom i ovim ugovorom.

U slučaju poremećaja procesa rada, poslodavci obezbeđuju zaposlenima sredstva za isplatu zarada najmanje u visini minimalne zarade koju utvrdi Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije.

Ukoliko je, zbog poremećaja procesa rada ugroženo obavljanje komunalne delatnosti u gradu Požarevcu, a poslodavac nije u mogućnosti da obezbedi zaposlenima sredstva za isplatu zarada najmanje u visini minimalne zarade koju utvrdi Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, osnivač preuzima obavezu iz prethodnog stava donošenjem posebne Odluke.

#### **Član 5**

Ovaj ugovor neposredno se primenjuju i osnov je za zaključivanje kolektivnih ugovora kod poslodavca, u preduzećima iz člana 2. ovog ugovora.

Svoje specifičnosti, na osnovu osnovne delatnosti, poslodavci će regulisati kolektivnim ugovorom.

#### **Član 6**

Ovim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada i obaveze od prava, uslova rada i obaveza utvrđenih zakonima, Opštim kolektivnim ugovorom i Posebnim kolektivnim ugovorom grane na nivou Republike.

### **2. RADNI ODNOSI**

#### **Član 7**

Radni odnos može da zasnuje lice koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom i opštim aktom poslodavca o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

Zaposleni zasniva radni odnos zaključivanjem ugovora o radu.

#### **Član 8**

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući da po uslovima i na način propisan zakonom i kolektivnim ugovorima, ostvaruje svoja prava koja mu pripadaju na radu i u vezi sa radom.

Poslodavac je dužan da po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava omogući sindikalnoj organizaciji, u preduzeću ili van preduzeća, uvid u primenu kolektivnih ugovora i ostvarivanje prava zaposlenih.

## **2.1. Zasnivanje radnog odnosa**

### **Član 9**

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu po uslovima propisanim u Zakonu, a u skladu sa kolektivnim ugovorima.

Ugovor o radu zaključuju poslodavac i zaposleni na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa Zakonom.

### **Član 10**

Prijem novozaposlenih može da se vrši po prethodno dobijenoj saglasnosti od Gradskog veća grada Požarevca, na osnovu obrazložene potrebe za novim zapošljavanjem koje daje poslodavac.

### **Član 11**

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi od prava i uslova predviđenih Zakonom, ovim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 12**

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih kod poslodavca odlučuje direktor.

## **2.2. Radno vreme**

### **Član 13**

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno.

Radni dan traje 8 časova a radna nedelja traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor poslodavca.

Prema potrebama procesa rada i organizacionih delova može se utvrditi i klizno radno vreme na početku odnosno završetku radnog dana.

### **Član 14**

Ako je rad organizovan u smenama, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

### **Član 15**

Zaposleni može zasnovati radni odnos i sa nepunim radnim vremenom u skladu sa zakonom, i svoja prava iz radnog odnosa ostvaruje srazmerno vremenu provedenom na radu i ostvarenim rezultatima rada.

### **Član 16**

Puno radno vreme se skraćuje zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima.

Skraćivanje radnog vremena se vrši srazmerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnu sposobnost zaposlenog, u zavisnosti od specifičnosti poslova i zadataka osnovne delatnosti poslodavca a najviše 10 časova nedeljno.

Poslovi na kojima se skraćuje puno radno vreme utvrđuju se opštim aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova u skladu sa zakonima i drugim propisima.

Zaposleni koji rade skraćeno radno vreme imaju ista prava kao i zaposleni koji rade puno radno vreme.

### **Član 17**

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

### **Član 18**

Direktor poslodavca, u skladu sa Zakonom, može vršiti i preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem i to:

- kad to zahteva priroda delatnosti radi obezbeđenja potrebnog obima i kvaliteta usluga;
- u cilju bolje organizacije rada i racionalnijeg korišćenja sredstava rada;
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

## **2.3. Odmori i odsustva**

### **2.3.1. Godišnji odmor**

#### **Član 19**

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima i to:

1. Po osnovu stručne spreme:

- 1) zaposlenom sa VSS, VS - za 5 radnih dana,
- 2) zaposlenom sa VKV - za 4 radna dana,
- 3) zaposlenom sa SSS - za 3 radna dana,
- 4) zaposlenom sa KV - za 2 radna dana,
- 5) zaposlenom sa NK - za 1 radni dan.

2. Po osnovu uslova rada:

- 1) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom - za 3 radna dana,
- 2) za redovan rad subotom, nedeljom i rad u smenama za 2 radna dana,
- 3) za radnike koji rade na naročito teškim poslovima u veoma nepovoljnim uslovima rada (u vodi, na hladnoći, pod zemljom, na izuzetno visokim temperaturama i sl.) - za 5 radnih dana.

3. Po osnovu radnog iskustva:

- 1) zaposlenom od 25 do 30 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 4 radna dana,
- 2) zaposlenom od 15 do 25 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 3 radna dana,
- 3) zaposlenom od 5 do 15 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 2 radna dana,
- 4) zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu - za 1 radni dan.

4. Po osnovu invalidnosti - za 5 radnih dana.

5. Po osnovu brige o deci i članovima uže porodice:

- 1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - za 2 radna dana, a za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan;

2) samohranom roditelju sa detetom do 14 godina - za 3 radna dana, s tim što se ovaj broj dana uvećava za po 2 radna dana za svako naredno dete mlađe od 14 godina;

3) zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan - za 5 radnih dana.

Godišnji odmor po svim kriterijumima iz stava 1. ovog člana ne može da se koristi u trajanju dužem od 30 radnih dana.

Zaposleni sa navršenih 30 godina rada provedenih u radnom odnosu odnosno sa 55 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana.

## **Član 20**

Zaposlenom se može odobriti korišćenje godišnjeg odmora u dva dela, ukoliko proces rada to dozvoljava, s tim da prvi deo koristi bez prekida u trajanju od najmanje tri radne nedelje u toku kalendarske godine, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

## **Član 21**

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor poslodavca prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu, ako se time ne remeti proces rada poslodavca.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora donosi direktor poslodavca u pisanoj formi i uručuje zaposlenom.

## **Član 22**

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini 100% zarade koju je ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem je poslodavac odlučio da zaposleni zbog potrebe rada preduzeća ne može da koristi godišnji odmor za kalendarsku godinu, odnosno u visini plate koju ostvari za mesec u kome se, saglasno zakonu, najkasnije može koristiti godišnji odmor za kalendarsku godinu.

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne iskoristi drugi deo godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete koja se utvrđuje tako što se iznos utvrđen na način u stavu 1. ovog člana umanjuje za srazmeran broj iskorišćenih dana godišnjeg odmora.

Naknada štete iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuje se rešenjem - u roku od 30 dana od dana podnošenja zahteva.

Isplata štete dospeva u roku od 8 dana od dana donošenja rešenja iz stava 3. ovog člana.

Zaposleni kome se na lični zahtev promeni utvrđeno vreme korišćenja godišnjeg odmora ili kome se zbog potrebe rada preduzeća ne odobri korišćenje godišnjeg odmora u drugo vreme i zaposleni koji ne podnese pisani zahtev da mu se odobri korišćenje godišnjeg

odmora nema pravo na naknadu štete po osnovu nekorišćenja godišnjeg odmora zbog krivice poslodavca.

### 2.3.2. Plaćeno odsustvo

#### Član 23

Direktor poslodavca je dužan da zaposlenom omogući plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

|  |                 |
|--|-----------------|
| 1) stupanja u brak   | 5 radnih dana   |
| 2) porođaja supruge ili usvojenje deteta   | 5 radnih dana   |
| 3) porođaj drugog člana uže porodice   | 1 radni dan     |
| 4) smrti člana uže porodice (bračni drug, deca, roditelji zaposlenog)  | 5 radnih dana   |
| 5) smrti brata ili sestre zaposlenog   | 3 radna dana    |
| 6) smrti roditelja, usvojioca, brata ili sestre bračnog druga zaposlenog i smrti lica koje žive u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim 2 radna dana | 2 radna dana    |
| 7) teže bolesti člana uže porodice   | 5 radnih dana   |
| 8) selidbe sopstvenog domaćinstva:   |                 |
| a) na području istog naseljenog mesta  | 2 radna dana    |
| b) van područja mesta stanovanja   | 3 radna dana    |
| 9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja   | 7 radnih dana   |
| 10) otklanjanje posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih višom silom   | 3 radna dana    |
| 11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti   | 7 radnih dana   |
| 12) učestvovanja na sportskim i radno-proizvodnim takmičenjima   | 3-7 radnih dana |
| 13) dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja Krvi   | 2 radna dana    |
| 14) pripreme za odlazak na odsluženje vojnog roka (izuzev civilnog služenja)   | 3 radna dana    |

Članovima uže porodice, u smislu Ugovora, smatraju se: supružnik i vanbračni partner, dete rođeno u braku i van braka, pastorak, usvojenik, hranjenik i drugo lice prema kome zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tač. 1, 2, 4, 7, 11. i 13. ovog člana ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine uvećava se za broj dana koji je utvrđen kao vreme odsustva u svakom od tih slučajeva.

Plaćeno odsustvo se odobrava, na pismeni zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva).

#### **Član 24**

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od pet dana, a najviše do 30 radnih dana u toku kalendarske godine u slučaju: polaganja stručnog ispita ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrade doktorske disertacije, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja.

#### **2.3.3. Neplaćeno odsustvo**

#### **Član 25**

Ako odsustvo zaposlenog ne bi bitno uticalo na izvršavanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen može mu se odobriti neplaćeno odsustvo u kalendarskoj godini, i to:

- 1) radi školovanja, specijalizacije ili drugog vida stručnog obrazovanja i usavršavanja (magistratura, doktorat) kojem zaposleni pristupa na svoju inicijativu - do 30 dana;
- 2) radi negovanja člana uže porodice - do 5 dana;
- 3) radi obavljanja ličnih poslova - do 7 radnih dana;
- 4) za slučaj smrti bliskog srodnika po krvnom ili tazbinskom srodstvu - 2 radna dana.

Pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo i dužina njegovog trajanja utvrđuje se rešenjem direktora.

Za vreme neplaćenog odsustvovanja sa rada zaposlenom miruju prava iz rada i po osnovu rada, osim ako Zakonom nije drugačije predviđeno.

#### **2.4. Bezbednost i zdravlje na radu**

#### **Član 26**

Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu, Zakona o zdravlju i bezbednosti na radu i opšteg kolektivnog ugovora.

Poslodavac je dužan da obezbedi propisane uslove zaštite zaposlenih, a u postupku primene mera zaštite na radu obavezno je učešće predstavnika sindikata.

#### **Član 27**

Direktor poslodavca se obavezuje da zaposlenima obezbedi lična zaštitna sredstva i opremu, sredstva za ličnu higijenu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad,



održavanje sredstava za rad u ispravnom stanju i preduzima potrebne mere zaštite od štetnih uticaja za život i zdravlje zaposlenih, polazeći od specifičnosti svakog preduzeća.

Poslodavac je dužan da opštim aktom utvrdi radna mesta na kojima postoji opasnost od povređivanja, profesionalnih i drugih oboljenja, uz obavezu informisanja sindikata.

Na takvim radnim mestima mogu raditi zaposleni koji pored opštih ispunjavaju i posebne uslove iz oblasti zaštite na radu i drugih propisa vezanih za obavljanje delatnosti poslodavca.

Obaveza poslodavca je da osigura sve zaposlene za slučaj smrti ili invaliditeta a visinu premije osiguranja utvrđuje nadzorni odbor poslodavca.

### **Član 28**

Zaposleni su dužni da se obuče za primenu mera zaštite na radu i za pružanje pomoći ostalim zaposlenima, ukoliko im zapreti opasnost po život i zdravlje, da se podvrgavaju redovnim i vanrednim preventivno - zdravstvenim pregledima, svoje znanje i praktičnu sposobnost u pogledu radne i životne sredine stalno da usavršavaju, obavljanjem svojih poslova sprečavaju zagađivanje radne i životne sredine, pravilno rukuju sredstvima za rad i da se pridržavaju propisa o zaštiti na radu.

### **Član 29**

Zaposleni je odgovoran ako ne koristi ili suprotno nameni koristi sredstva i opremu lične zaštite, nepravilno rukuje njima i ne održava ih u ispravnom stanju i ako odmah ne obavesti odgovornog zaposlenog o kvarovima ili drugim nedostacima koji mogu ugroziti život drugih zaposlenih i bezbednost procesa rada.

### **Član 30**

U cilju prevencije radne invalidnosti, poslodavac može u skladu sa finansijskim mogućnostima da izdvaja sredstva, za korišćenje organizovanog rekreativnog odmora i prevenciju radne invalidnosti, a zaposleni su dužni da isti koriste u skladu sa kriterijumima koje utvrdi reprezentativni sindikat.

### **Član 31**

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti, radi obezbeđenja naknade štete.

### **Član 32**

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca.

Postojanje i visina štete, okolnosti pod kojima je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje se u skladu sa zakonom.

### 3. ZARADE, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

#### **3.1. Zarada**

##### **Član 33**

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, koja se sastoji iz:

- zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i slično);
- drugih primanja po osnovu radnog odnosa ugovorenih kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i drugim opštim aktima;

##### **3.1.1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu**

##### **Član 34**

Zarade se obračunavaju i isplaćuju na osnovu planirane mase sredstava za zarade, u skladu sa zakonom i godišnjim Programom poslovanja poslodavca, na koji saglasnost daje osnivač.

##### **Član 35**

Masu sredstava za zarade čine:

1. osnovna zarada;
2. naknade zarada;
3. druga primanja koja imaju karakter zarada.

##### **Član 36**

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

1. osnovne zarade;
2. dela zarade za radni učinak;
3. uvećane zarade.

### **3.1.2. Osnovna zarada**

#### **Član 37**

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se na osnovu:

- vrednosti radnog časa;
- koeficijenta poslova radnog mesta;
- mesečnog fonda ostvarenih časova rada.

#### **Član 38**

Vrednost radnog časa utvrđuje se godišnjim planom poslovanja i programa rada na koji saglasnost daje osnivač, a najkasnije do kraja decembra tekuće godine za narednu godinu.

Ukoliko se u toku poslovne godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena vrednost radnog časa iz stava 1. ovog člana, utvrđena vrednost radnog časa može se promeniti u skladu sa izmenjenim okolnostima u okviru raspoložive mase.

Utvrđena vrednost radnog časa, u smislu stava 2. ovog člana, ne može biti niža od cene radnog časa koju utvrdi Socijalno ekonomski savet u Republici Srbiji.

#### **Član 39**

Koeficijent poslova radnog mesta utvrđuje se na osnovu, odgovornosti u radu, stručne spreme, složenosti poslova i uslova rada.

Elementi za utvrđivanje koeficijenta poslova radnih mesta iz prethodnog stava definišu se metodologijom koju donosi Poslodavac i reprezentativni sindikat.

Vrednost koeficijenta poslova svih radnih mesta u preduzeću kretaće se u rasponu od 1 do 6, između najnižih i najviših koeficijenata.

#### **Član 40**

Novčani iznos osnovne zarade zaposlenog, koji se ugovara ugovorom o radu, obračunava se množenjem vrednosti radnog časa za tekući mesec, koeficijenta posla radnog mesta i mesečnog fonda časova rada.

Novčani iznos osnovne zarade utvrđen ugovorom o radu zaposlenog menja se u zavisnosti od promene vrednosti radnog časa i mesečnog fonda časova rada u mesecu za koji se obračunava zarada.

### **3.1.3. Deo zarade za radni učinak**

#### **Član 41**

Osnov za utvrđivanje rezultata rada zaposlenog je rezultat rada na radnom mestu i radni učinak zaposlenog.

Ukupna masa za raspodelu zarada zaposlenima po osnovu rezultata rada i radnog učinka može se vršiti iz sredstava izdvojenih za zarade u godišnjem Programu poslovanja, i čine najviše do 1% od utvrđene mase zarada za tekući mesec.

#### **Član 42**

Osnovna zarada zaposlenog može se uvećati do 30% po osnovu posebnih rezultata rada.

Uvećanje - stimulacija osnovne zarade zaposlenima vrši se na osnovu Odluke o raspodeli zarade kod poslodavca.

Rezultat rada zaposlenog utvrđuje direktor na obrazloženi predlog rukovodioca zaposlenog.

### **3.2. Uvećana zarada**

#### **Član 43**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se i to:

1. za rad na dan državnog i verskog praznika, koji je po zakonu neradni dan - 120% od osnovice;
2. za rad noću (rad koji se obavlja od 22 do 6 časova narednog dana), ako takav rad nije uračunat pri utvrđivanju vrednosti koeficijenta radnog mesta - 30% od osnovice;
3. za prekovremeni rad u koji se ne uračunava radno vreme unapred određeno na osnovu izvršenja godišnje preraspodele vremena - 26% od osnovice;
4. za rad u smeni ukoliko nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 26% od osnovice;
5. za rad nedeljom, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade - najmanje 15% od osnovice.

Ako se istovremeno steknu uslovi za uvećanje zarade u smislu stava 1. ovog člana po više osnova, procenat ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

#### **Član 44**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se, u visini do 0,5% za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, računajući i staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

#### **Član 45**

Kod utvrđivanja rasporeda zaposlenih za rad na dan državnog i verskog praznika, za rad noću, u smeni ako proces rada to zahteva, vodiće se računa da se obezbedi raspored rada, tako da svaki radnik iz osnovne delatnosti u toku godine bude uključen za obavljanje rada po ovim osnovama.

#### **Član 46**

Za slučaj očekivanih vanrednih situacija u poslovanju, poslodavac može odrediti dežurstvo van radnog vremena (pasivno dežurstvo).

Zaposleni kojem je naloženo pasivno dežurstvo, ima pravo na uvećanje osnovne zarade u iznosu do 5 časova njegovog efektivnog rada za tekući mesec za svaka 24 časa pasivnog dežurstva.

### **3.3. Naknada zarade**

#### **Član 47**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% osnovice za obračun naknade utvrđene zakonom, i to za vreme:

1. korišćenja godišnjeg odmora;
2. plaćenog odsustva utvrđenog zakonom i ovim ugovorom;
3. odsustva sa rada u dane državnog i verskog praznika, koji su po zakonu neradni;
4. prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca,
5. za koje odbije da radi ako mu pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovođenja propisanih mera za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu;
6. vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno;
7. odlaska na sistematske i specijalističke preglede na koje je upućen od strane poslodavca;
8. prisustvovanja sednicama državnih organa i njenih tela, sednicama organa sindikata u svojstvu člana;

9. stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca.

#### **Član 48**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad prouzrokovane bolešću do 30 dana, i to u visini 70% osnovice za obračun naknade utvrđene zakonom, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad prouzrokovane povredom van rada do 30 dana, i to u visini 65% osnovice za obračun naknade utvrđene zakonom, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene zakonom.

### **3.4. Druga primanja**

#### **3.4.1. Druga primanja koja imaju karakter zarade**

*Naknada za ishranu u toku rada*

#### **Član 49**

Zaposleni ima pravo na mesečnu naknadu za troškove ishrane u toku rada.

Mesečna naknada za ishranu u toku rada iz stava 1. ovog člana isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa konačnom isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

*Regres za korišćenje godišnjeg odmora*

#### **Član 50**

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 1/12 mesečno od prosečno isplaćene neto zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije za decembar mesec prethodne godine.

Zaposleni koji ima pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od 20 radnih dana, ili je iskoristio manji broj dana od punog prava na godišnji odmor ima pravo na srazmerni iznos regresa.

#### **3.4.2. Druga primanja koja nemaju karakter zarade**

*Otpremnina povodom penzionisanja*

#### **Član 51**

Zaposleni kome prestane radni odnos zbog odlaska u penziju ima pravo na otpremninu u visini 3 zarade koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje

otpremna, s tim što ona ne može biti niža od 3 prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem konačno objavljenom podatku republičkog organa za poslove statistike na dan isplate.

### *Solidarna pomoć zaposlenima*

#### **Član 52**

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć za slučaj:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanak teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 6) pomoć maloletnoj deci zaposlenog za slučaj smrti zaposlenog roditelja;
- 7) pomoć zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini neoporezivog iznosa;
- 8) mesečnu stipendiju tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog koji izgubi život u toku obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen u visini 100% prosečne neto zarade u privredi Republike Srbije.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tač. 1-6. ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije u skladu sa obezbeđenim sredstvima, a najviše do visine tri prosečne neto zarade po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

### *Poklon deci zaposlenog*

#### **Član 53**

Poslodavac može da obezbedi deci zaposlenog starosti do 10 godina poklon za Novu godinu ili Božić, u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

## *Jubilarna nagrada*

### **Član 54**

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu povodom godišnjice neprekidnog rada u preduzeću, i to:

- za 10 godina - u visini 1 zarade,
- za 20 godina - u visini 1,5 zarade;
- za 30 godina - u visini 2 zarade;
- za 40 godina - u visini 3 zarade.

Zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosečna neto zarada po zaposlenom u privredi Republike Srbije prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za poslove statistike.

### **Član 55**

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu povodom godišnjice rada - osnivanja preduzeća u iznosu koji se utvrdi u Programima poslovanja za tu godinu.

### **Član 56**

Poslodavac može, u skladu sa zakonom i usvojenim godišnjim planom, da uplaćuje zaposlenima dobrovoljno penzijsko osiguranje.

## **3.5. Minimalna zarada**

### **Član 57**

Usled poremećaja poslovanja poslodavca, zaposlenima se može isplaćivati minimalna zarada.

Minimalna zarada za standardni učinak i puno radno vreme, odnosno vreme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom za zaposlene u komunalnim preduzećima isplaćuje se u visini minimalne zarade utvrđene Odlukom Socijalno ekonomskog saveta Republike Srbije.

### **Član 58**

Poslodavac, minimalnu zaradu iz prethodnog člana, može isplaćivati na osnovu posebne odluke Nadzornog odbora donete uz mišljenje reprezentativnog sindikata.



Prilikom donošenja odluke, poslodavac će zajedno sa reprezentativnim sindikatima, precizirati rokove za isplatu razlike između isplaćene minimalne zarade i zarade zaposlenog koju bi ostvario na poslovima na kojima je raspoređen.

*Rok za isplatu zarada*

### **Član 59**

Zarada se isplaćuje u sledećim rokovima:

- akontacija za tekući mesec do 20-og u tekućem mesecu; konačan obračun zarade do 5-og u narednom mesecu za prethodni mesec;
- ili jednokratno do 20-og u mesecu za prethodni mesec.

*Zarada pripravnika*

### **Član 60**

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini od 80% od osnovne zarade za odgovarajuće poslove za koje se pripravnik osposobljava.

## **3.6. Naknada troškova**

### **Član 61**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

- 1) za prevoz na rad i sa rada u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji - dnevnicu u visini od 5% prosečne zarade zaposlenog u privredi Republike Srbije prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- 3) za noćenje na službenom putovanju, prema podnetom računu, osim u hotelu prve kategorije;
- 4) za prevoz u obavljanju službenog putovanja u visini cene prevoza za odobreno sredstvo prevoza sa troškovima naknade za rezervaciju mesta u prevoznom sredstvu i prevoza prtljaga;
- 5) za korišćenje telefona, telefaksa i interneta u službene svrhe na službenom putu u visini stvarnih troškova;
- 6) za vreme provedeno na službenom putovanju u inostranstvu - dnevnicu u visini utvrđenoj propisom Vlade Republike Srbije;

7) za korišćenje sopstvenog automobila za obavljanje službenog posla u visini od 10% propisane cene za litar pogonskog goriva po pređenom kilometru;

8) za povećane troškove smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne zarade zaposlenog u privredi Republike Srbije prema poslednjem konačnom objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, a ako nije obezbeđen smeštaj i ishrana i troškove ishrane i smeštaja.

## **Član 62**

Zaposleni ima pravo na mesečnu pretplatnu kartu za dolazak na rad i povratak sa rada za relacije gde javni prevoznik omogućava kupovinu istih.

Za relacije na kojima javni prevoznik ne omogućava kupovinu mesečne pretplatne karte zaposleni ima pravo na nadoknadu troškova prevoza u novcu i to u visini stvarnih troškova, pod uslovom da zaposleni stanuje na udaljenosti većoj od 1,5 km od radnog mesta.

Stvarni trošak se utvrđuje na osnovu broja dana dolaska na rad i odlaska sa rada i iznosa cene pojedinačne karte na linije i rastojanju koje zaposleni koristi a za koje ne postoji mesečna pretplatna karta.

Ako na istoj relaciji prevoz obavlja više prevoznika pri utvrđivanju stvarnih troškova prevoza uzima se iznos cene pojedinačne karte onog prevoznika koji ima najnižu cenu.

Zaposleni koji nema mogućnost da pri dolasku na rad i odlasku sa rada koristi javni prevoz jer na konkretnoj relaciji nema organizovanog javnog prevoza, ima pravo na naknadu troškova u novcu u visini cene mesečne pretplatne karte u javnom saobraćaju za sličnu relaciju, a na osnovu potvrde javnog preduzeća.

## **Član 63**

Poslodavac po pravilu vrši naknadu troškova prevoza za dolazak na rad i odlazak sa rada kupovinom mesečne pretplatne karte na početku meseca za naredni mesec, za relacije gde je to omogućeno.

Izuzetno, na zahtev zaposlenog, poslodavac može doneti odluku da isplatu vrši u novcu u visini cene mesečne pretplatne karte.

## **Član 64**

Poslodavac je dužan da od ovlašćenih prevoznika obezbedi potvrde o ceni pojedinačnih karata i pretplatnih karata.

Zaposleni je dužan da poslodavcu da izjavu o mestu stanovanja i prevoza koji koristi za dolazak na rad i odlazak sa rada.

#### 4. UČEŠĆE U UPRAVLJANJU

##### **Član 65**

Reprezentativni sindikati učestvuje u postupku statusnih promena preduzeća, a posebno svojinske transformacije ili ugovaranja koncesija preduzeća, i ima pravo davanja mišljenja i predloga, uz poštovanje primedbi, predloga i sugestija ostalih sindikata kod poslodavca.

##### **Član 66**

Nadzorni odbor donosi Pravilnik o rešavanju stambenih potreba zaposlenih uz mišljenje reprezentativnih sindikata.

##### **Član 67**

Poslodavac će ovlašćenom sindikalnom povereniku ili predstavniku organa sindikata van preduzeća omogućiti da, po zahtevu zaposlenog za zaštitu prava, izvrši uvid u primenu kolektivnog ugovora kod poslodavca i ostvarivanja prava zaposlenog, pod uslovom da zahtev nije rešen u postupku pred organima preduzeća.

#### 5. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

##### **Član 68**

Gradsko veće grada Požarevca, poslodavci i reprezentativni sindikati formiraju Komisiju za socijalni dijalog na nivou grada Požarevca, koju čine po tri predstavnika osnivača, poslodavca i reprezentativnih sindikata.

Zadatak ove komisije je da pripremi Sporazum o racionalizaciji broja zaposlenih u javnim preduzećima, programe unapređenja poslovanja osnovne delatnosti i utvrđivanje kriterijuma za dodatno stimulisanje neposrednih izvršilaca u osnovnoj delatnosti.

##### **Član 69**

Ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenog, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, potpisnici kolektivnih ugovora u preduzećima su dužni da poštuju proceduru propisanu Zakonom o radu i donesu Program za rešavanje viška zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja i pripreme za privatizaciju.

U slučaju prestanka potrebe za radom zaposlenih u smislu stava 1. ovog člana, poslodavac i predstavnici reprezentativnih sindikata obavezuju se da donesu Socijalni program za materijalno zbrinjavanje zaposlenih kojima prestaje radni odnos.

Ovim socijalnim programom se obezbeđuju prava na isplatu otpremnine koje ne mogu biti ispod nivoa koji je utvrdila Vlada Republike Srbije.

## **Član 70**

Poslodavac i predstavnici reprezentativnih sindikata utvrđivaće dogovorom broj zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

U Programu poslovanja prilikom utvrđivanja politike zaposlenosti, poslodavci su obavezni da predvide potreban broj zaposlenih poštujući princip produktivnosti i planirajući povećanje obima poslova i proširenje obima delatnosti, na osnovu potreba korisnika i odluka Osnivača.

Poslodavac i predstavnici reprezentativnih sindikata se obavezuju, da na osnovu elemenata iz st. 1. i 2. ovog člana, donesu Program racionalizacije broja zaposlenih, polazeći od specifičnosti poslova komunalne delatnosti.

## **Član 71**

Ukoliko dođe do prestanka potrebe za radom zaposlenog zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, određivanje kriterijuma za proglašavanje tehnološkog viška utvrđivaće poslodavac i reprezentativni sindikat.

Pri predlaganju i utvrđivanju zaposlenog za čijim je radom prestala potreba primenjivaće se kriterijumi iz zakona i kolektivnih ugovora, i to posebno u slučaju kada zaposleni ostvaruju jednake rezultate u radu na istim poslovima.

Izuzetno, zaposlenom koji je u komunalnoj delatnosti proveo više od 25 godina rada, bez njegove saglasnosti ne može prestati radni odnos usled tehnoloških unapređenja, ekonomskih teškoća ili organizacionih promena.

## **6. NAKNADA ŠTETE**

### **Član 72**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu - u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni odgovoran ja za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i ko je štetu prouzrokovao utvrđuje posebna komisija koju obrazuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom i ovim ugovorom.

### **Član 73**

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu, pokreće se rešenjem.

Direktor je dužan da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti u roku od pet dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je prouzrokovana šteta.

Prijava iz stava 2. ovog člana, naročito, sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu i predlog rukovodiocu da pokrene postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu.

### **Član 74**

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pisanom obliku i naročito sadrži: ime i prezime zaposlenog, poslove na koje je zaposleni raspoređen, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni izvršio štetnu radnju.

Direktor obrazuje komisiju i zakazuje raspravu o odgovornosti zaposlenog za nastalu štetu.

### **Član 75**

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije vrednosti stvari.

Ako se visina štete ne može utvrditi u tačnom iznosu, odnosno na osnovu cenovnika ili knjigovodstvene evidencije ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu naknade štete utvrđuje komisija u paušalnom iznosu, procenom štete ili veštačenjem preko stručnog lica.

### **Član 76**

Kada komisija utvrdi činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog direktor donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se oslobađa od odgovornosti.

### **Član 77**

Direktor može zaposlenog obavezati da štetu nadoknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kome je postojalo pre nastupanja štete.

O tome da li pristaje ili ne pristaje da naknadi štetu, zaposleni je dužan da da pismenu izjavu.

Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili u utvrđenom roku od dana davanja izjave da pristaje da štetu nadoknadi, istu ne nadoknadi, o šteti odlučuje nadležni sud.

### **Član 78**

Direktor može u opravdanim slučajevima, delimično osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobađanje od naknade štete može podneti zaposleni.

Pri donošenju odluke o delimičnom oslobađanju od naknade štete, direktor će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni naknadom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

### **Član 79**

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ovim ugovorom.

Ako se u roku od 30 dana od dana pretrpljene povrede ili štete na radu ili u vezi sa radom poslodavac i zaposleni ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo na naknadu štete pred nadležnim sudom.

### **Član 80**

Zaposleni koji je u radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je nadoknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu nadoknadi iznos isplaćene štete.

## **7. NAČIN REŠAVANJA SPOROVA**

### **Član 81**

Ukoliko nastane spor u postupku zaključivanja, odnosno izmena i dopuna ili primene kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk, smatra se da je nastao kolektivni radni spor.

U slučaju spora iz stava 1. ovog člana primenjivaće se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova, odnosno propis koji donese ministar nadležan za poslove rada, a preciziraće se u kolektivnim ugovorima kod poslodavaca.

### **Član 82**

Ukoliko nastane spor povodom otkaza ugovora o radu i isplate minimalne zarade, smatra se da je nastao individualni radni spor.

U slučaju spora iz stava 1. ovog člana primenjivaće se odredbe Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Procedura i postupak sporazumnog rešavanja individualnog radnog spora regulisaće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

## 8. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

### **Član 83**

Poslodavac je dužan da, u skladu sa zakonom, zaposlenima omogući sindikalno organizovanje i sprovođenje aktivnosti usmerenih na poboljšanje njihovih uslova rada i ukupnog životnog položaja.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena aktom poslodavca.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice.

### **Član 84**

Poslodavac je obavezan da sindikatu omogući delovanje u skladu sa njihovom ulogom i zadacima iz zakona i kolektivnih ugovora i to:

- da pokreće inicijative, podnosi zahteve i predloge i da zauzima stavove o svim pitanjima od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i uslove rada;
- da se informiše o pitanjima koja su od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da se poziva sa dostavljenim materijalima, da prisustvuje sednicama na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih.

### **Član 85**

Poslodavac je dužan:

- da sindikatu obezbedi korišćenje prostorija bez plaćanja naknade i pružanje potrebnih stručnih, administrativnih i tehničkih usluga neophodnih za njegov rad, kao i izradu završnog računa;
- da omogući predsedniku-povereniku reprezentativnog sindikata, predstavniku reprezentativnog sindikata na nivou Grada ili Republike izabranog u organe Sindikalne centrale da profesionalno obavlja funkciju, kako bi se sprovodile sve aktivnosti i zadaci, u interesu zaposlenih i poslodavca, koji proizilaze iz zakona i kolektivnih ugovora i da za to vreme prima naknadu zarade;

- da predsedniku sindikalne podružnice i sindikalnom povereniku reprezentativnog sindikata sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje njegove funkcije, a ako se sporazum ne postigne jednu polovinu od plaćenih časova koji se obezbeđuju za predsednika tog sindikata;
- da predsednicima sindikalnih organizacija i sindikalnim poverenicima drugih (ne reprezentativnih) sindikata sporazumno obezbedi broj plaćenih časova mesečno za obavljanje funkcija, u skladu sa zakonom;
- da predstavnicima sindikata omogući informisanje zaposlenih, isticanjem obaveštenja na određenim mestima, pristupačnim zaposlenima i za to određena;
- da predstavnicima sindikata omogući odsustvovanje sa posla radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama i kongresima na koje su pozvani;
- da se mišljenja i predlozi reprezentativnog sindikata razmotre pre donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, i da se u odnosu na njih opredeli;
- da predsednika reprezentativnog sindikata poziva na sednice Nadzornog odbora, a predsednike drugih sindikata na sednice, kada se razmatraju inicijative upućene od strane tih sindikata ili odlučuje o pitanjima koja se odnose na prava i obaveze zaposlenih.

#### **Član 86**

Predsednik reprezentativnog sindikata koji profesionalno obavlja svoju dužnost, za vreme trajanja mandata ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini zarade koju bi ostvario na poslovima na koje je raspoređen.

#### **Član 87**

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i dve godine po prestanku funkcije, ako predstavnik zaposlenih postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, i to: predstavniku zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca, predsedniku, članovima odbora i organizacionih delova sindikata osnovanog kod poslodavca, imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku.

Ako predstavnik zaposlenih iz prethodnog stava ne postupa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

#### **Član 88**

Reprezentativni sindikat i drugi sindikati u preduzeću dužni su da svoj rad organizuju tako da ne smeta redovnom radu i funkcionisanju preduzeća i da ne remeti propisanu radnu disciplinu.



Poslodavac i svi sindikati koji deluju kod poslodavca zalagaće se za najveći mogući stepen međusobne saradnje, uvažavanja, demokratskog dijaloga i razumevanja.

## 9. PRAVO NA ŠTRAJK

### **Član 89**

Način organizovanja i sprovođenja štrajka vrši se u skladu sa Zakonom o štrajku i Kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

### **Član 90**

Osnivač svojim aktom utvrđuje minimum procesa rada za vreme trajanja štrajka za sva javna komunalna preduzeća.

Poslodavac je dužan da o utvrđenom minimumu procesa rada obavesti sve korisnike preko sredstava javnog informisanja, imajući u vidu da preduzeća komunalne delatnosti pružaju proizvode i usluge koje su nezamenljiv uslov života i rada.

### **Član 91**

Ukoliko se zbog neobezbeđenja prava, iz ovog ugovora i kolektivnih ugovora kod poslodavaca organizuje štrajk, sprovodiće se u skladu sa zakonom a zaposlenima koji u njemu učestvuju obezbediće se prava u skladu sa zakonima.

## 10. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### **Član 92**

Učesnici ovog ugovora obavezuju se da u okviru svojih ovlašćenja preduzimaju sve potrebne radnje za primenu njegovih odredbi.

### **Član 93**

Za praćenje primene i tumačenje odredbi ovog ugovora nadležna je komisija koju imenuje gradonačelnik grada, a sačinjavaju je po dva predstavnika potpisnika ovog ugovora.

Članovi komisije biraju predsednika i sekretara iz sastava Komisije.

Komisija je obavezna da potpisnicima svakih 6 meseci dostavlja izveštaj o primeni ovog ugovora.

Zaključci i tumačenja doneti na Komisiji, ako su jednoglasni, imaju obavezujuću snagu za sve učesnike u zaključivanju kolektivnih ugovora kod poslodavaca.

#### **Član 94**

Ovaj ugovor se zaključuje na tri godine.

Potpisnici su obavezni da pregovore o novom kolektivnom ugovoru započnu najkasnije 60 dana pre isticanja roka na koji je ovaj ugovor zaključen.

Pripremu predloga Ugovora vrši komisija ili radna grupa koju formira gradonačelnik na predlog potpisnika.

#### **Član 95**

Važenje ovog ugovora može prestati i pre roka iz člana 94. sporazumom svih učesnika ili otkazom samo jedne ugovorne strane.

U slučaju otkaza ovaj ugovor se primenjuju najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja o razrešenju spornih pitanja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Potpisnici ovog ugovora mogu pokrenuti postupak zaključivanja novih, ukoliko se za to steknu zakonski uslovi.

#### **Član 96**

Izmene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku na koje je i zaključen.

#### **Član 97**

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim ugovorom neposredno se primenjuju odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

#### **Član 98**

Na osnovu ovog ugovora, kolektivni ugovori kod poslodavaca, uz poštovanje svih odredbi, moraju da se potpišu u roku od tri meseca od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

#### **Član 99**

Ovaj ugovor objaviće se u "Službenom glasniku Republike Srbije" po izvršenoj registraciji u nadležnom ministarstvu za poslove rada.

#### **Član 100**

Ovaj ugovor stupa na snagu i primenjuju se osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".