



На основу члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18), Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС (Сл.Гласник РС 30/2021), члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда донет дана 20.12.2024 године и члана 33. Статута ЈКП "10.Октобар" Барајево Синдикат ЈКП "10.Октобар" Барајево, председник Градске општине Барајево у име оснивача, Директор ЈКП „10.Октобар“ Барајево у име послодавца и Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „10.октобар“ Барајево, као репрезентативни синдикат код послодавца закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „10.ОКТОБАР“ БАРАЈЕВО

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и), Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС (Сл.Гласник РС 30/2021) и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду донет дана 20.12.2024.године, уређују се: основне одредбе, радни односи, заштита запослених на раду, престанак радног односа, вишак запослених, одговорност, накнада штете и удаљење запосленог, заштита на раду, зарада, накнада и остала лична примања, учешће у управљању, услови за рад синдиката, организовање процеса штрајка, преговарање и закључивање колективног уговора и прелазне и завршне одредбе.

Члан 2.

(1) Оснивач у смислу одредаба овог уговора је Градске општина Барајево.

(2) Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће "10.Октобар" Барајево (у даљем тексту: послодавац), које је основано и обавља сакупљање отпада који није опасан, обухвата сакупљање неопасног чврстог отпада (смеће на локалној територији, као што је сакупљање комуналног и комерцијалног отпада у контејнере што може бити мешавина материјала који се могу поново употребити, сакупљање рециклабирних материјала, сакупљање отпада са јавних површина, сакупљање грађевинског отпада, сакупљање и уклањање отпада као што су гране и шљунак, сакупљање текстилног отпада и активности у трансферним станицама за неопасан отпад, значи којем је поверено

*[Signature]*¹

обављање комуналне делатности од интереса за Градску општину Барајево у складу са Одлуком Оснивача, кога заступа директор.

(3) Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

(4) Репрезентативни синдикат је синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „10.Октобар“ Барајево.

Члан 3.

Овај Уговор обавезује Оснивача, Послодавца, синдикате и све запослене код Послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора послодавца се уређују Уговором у складу са Законом.

Уговор о правима и обавезама директора у име Послодавца закључује Надзорни одбор.

Члан 4.

(1) Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности у складу са оснивачким актом и Статутом, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

(2) Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом, овим уговором и Посебним колективним уговором.

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

(4) Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач у складу са овим уговором.

Члан 5.

Права, обавезе и одговорност запослених који нису уређени овим уговором уређују се другим општим актима послодавца, у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

(1) Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

(2) Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

(3) Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од оних утврђених законом, овим Уговором и Посебним колективним уговором.

Члан 7.

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

(2) Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији у предузећу или ван предузећа увид у примену уговора и остваривање права запослених.

Члан 8.

(1) О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор, у складу са Законом о раду.

(2) Директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

1. Заснивање радног односа

Члан 9.

(1) Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону.

(2) 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.

Члан 10.

Запослени је дужан:

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

Члан 11.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује процес рада на начин који обезбеђује безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама из члана 9. овог уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Члан 12.

(1) Радни однос код послодавца заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

(2) Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима (послови са увећаним ризиком, послови на којима се утврђује сменски рад и пробни рад, рад са приправником), а може да се утврди и број извршилаца.

Члан 13.

(1) Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

(2) Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Члан 14.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавезама из члана 9. овог уговора.

Члан 15.

(1) О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са Програмом пословања за текућу годину, на који оснивач даје сагласност.

(2) Програмом пословања се утврђује и број запослених са којима треба засновати радни однос у текућој години.

(3) Репрезентативни синдикат учествује у припреми програма пословања у делу који се односи на пријем запослених и даје мишљење на укупан број запослених са којима треба засновати радни однос у години за коју се припрема програм пословања.

Члан 16.

(1) Радни однос заснива се уговором о раду.

(2) Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

(3) Уговор о раду закључује се најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

(4) Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које он овласти.

Члан 17.

(1) Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

(2) Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 18.

(1) Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

(2) Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 19.

(1) Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;

(2) Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11-13) овог члана ако су утврђени законом и овим уговором.

(3) На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 20.

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

(2) Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 21.

(1) Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

(2) Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

(3) Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

(4) Изузетно од става 2. овог члана уговор о раду може да се закључи у случајевима утврђеним законом.

(5) Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог члана или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 22.

За послове на којима се захтевају посебне психофизичке способности, или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени Правилником о организацији и систематизацији послова, врши се провера психофизичких способности кандидата и здравствених способности.

Члан 23.

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

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

(3) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком, који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

(4) Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, послодавац треба исте да образложи и због чега му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

(5) Пробни рад у смислу става 1. овог члана не може се утврдити за приправника.

Члан 24.

(1) На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника на неодређено или одређено време.

(2) Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, за запослене са вишом школском спремом 9 месеци и за запослене са средњом стручном спремом 6 месеци.

(3) За време приправничког стажа приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места за које се оспособљава.

Члан 25.

(1) Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

(2) На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

(3) Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, најмање истог или вишег степена стручне спреме, састављена од три члана, које именује директор.

2. Распоређивање запослених

Члан 26.

(1) Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

(2) Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми (одређеној врсти занимања, знању и способностима) у следећим случајевима:

- када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;
- када треба обезбедити потпуније коришћење стручне спреме или радне способности запосленог;
- када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;
- када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;
- када се смањи обим рада предузећа;
- када се отворе нови послови у процесу рада и
- када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 27.

- (1) Привремено распоређивање запосленог за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци и то у случају привременог повећања обима посла и због организационих промена у предузећу.
- (2) У случају замене привремено одсутног запосленог привремени распоред траје до његовог повратка.
- (3) Запослени који је привремено распоређен у складу са ставом 1. овог члана закључује анекс уговора о раду у складу са чланом 171. став 1. тачка 6. Закона о раду, тако да се за исти рад или рад исте вредности гарантује једнака зарада у складу са овим уговором.

Члан 28.

- (1) Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима утврђеним законом.
- (2) Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима и у смислу чл. 26. и 72. овог уговора.
- (3) Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.
- (4) Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.
- (5) Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року задржава право да, у судском поступку поводом отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона, оспорава законитост анекса уговора.
- (6) Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 3. овог члана.
- (7) Запослени може уз своју сагласност да буде упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао у складу са законом.

3. Радно време

Члан 29.

(1) Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

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

(3) Време које запослени проведе у приправности признаће се у висини од 10% од укупног времена које је провео у приправности, и сматраће се оствареном прерасподелом.

(4) Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом, са свим увећањима у складу са чланом 114. овог уговора.

(5) Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

(6) Радни дан траје осам часова, а радна недеља по правилу пет радних дана.

Члан 30.

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

(2) 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.

(3) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењује према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

(4) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Члан 31.

- (1) Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује директор, у складу са законом и овим уговором.
- (2) Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима у предузећу.
- (3) Прерасподела радног времена вршиће се тако што запослени за један час рада, дуже од осмочасовног радног времена, добијају један час прерасподеле.
- (4) За време коришћења прерасподеле запослени остварује право на топли оброк и регрес.
- (5) Запосленима који раде према прерасподељеном радном времену обрачунава се и исплаћује зарада у току године према осмочасовном радном времену.

Члан 32.

Запослени може засновати радни однос и са непуним радним временом, у складу са законом и своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду и оствареним резултатима рада.

Члан 33.

- (1) Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.
- (2) Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.
- (3) Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката.
- (4) Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 34.

- (1) Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.
- (2) Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно по запосленом.
- (3) Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Члан 35.

- (1) Директор може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.
- (2) Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци и у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.
- (3) Запосленом, који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.
- (4) У случају прерасподеле радног времена радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.
- (5) Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена, као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

Члан 36.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

4. Одмори и одсуства

Члан 37.

- (1) Запослени има право на одмор у току рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.
- (2) Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.
- (3) Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.
- (4) Запослени који ради дуже од 9 часова дневно, има право на одмор у току рада од 45 минута.
- (5) Запослени који ради дуже од пуног радног времена, 12 часова дневно, има право на одмор у току рада од 60 минута који може користити из два дела без угрожаваања процеса рада.
- (6) Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.
- (7) Време одмора из става 1- 4. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 38.

- (1) Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.
- (2) Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.
- (3) Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.
- (4) Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.
- (5) Запослени који ради у смислу члана 34. овог уговора има право на одмор у непрекидном трајању од најмање 11 часова у наредних 24 часа.

Члан 39.

(1) Запослени имају право на годишњи одмор у складу са уговором, законом и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана а највише 35 радних дана по свим основама.

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

- радног искуства;
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- инвалидности рада - здравственог стања запосленог или члана уже породице;
- посебно отежаних услова рада.

(3) Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1. овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 40.

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

(2) Дужина годишњег одмора увећава се и то по основу:

	Радног искуства до седам радних дана и то:	
	До 5 година радног стажа	1 радни дан.
	За навршених 5 до 10 година радног стажа	2 радна дана.
	За навршених 10 до 15 година радног стажа	3 радна дана.
	За навршених 15-20 година радног стажа	4 радна дана.
	За навршених 20-25 година радног стажа	5 радних дана.
	За навршених 25-30 година радног стажа	6 радних дана.
	Преко 30 година радног стажа	7 радних дана.
2.	По основу сложености послова - доприноса у раду до пет радних дана и то:	
	- за послове за које се захтева од I до II степена стручне спреме, односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године.	1 радна дана.
	- за послове за које се захтева од III до IV степена стручне спреме, односно за средње образовање у трајању од три године или четири године	2 радна дана.

	- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије)	3 радна дана,
	- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије	4 радна дана.
	- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана.
3.	По основу услова рада (НК радник на изношењу смећа, укопу посмртних остатака и на кошењу јавних зелених површина)	2 радна дана.
4.	Запосленом са једним дететом до 14 година живота	1 радни дан.
5.	Запосленом са два детета до 14 година живота	2 радна дана.
6.	Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са 3 и више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.	3 радна дана.

Члан 41.

(1) Годишњи одмор може да се користи једнократно или у више делова у складу са законом.

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

(3) Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

(4) Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 42.

(1) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, водећи рачуна о потребама процеса рада, уз претходну консултацију запосленог.

(2) Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

(3) Изузетно ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

(4) Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и уручује га сваком запосленом преко стручне службе.

(5) Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се може доставити у електронској форми, а на захтев запосленог решење ће му се доставити у писаној форми.

Члан 43.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана,
- ступања у брак	5 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи и усвојилац запосленог)	7 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог	5 радних дана,
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана,
- теже болести члана уже породице, на основу налаза лекара специјалисте или отпусне листе са епикризом, односно на основу документације из које се може утврдити да је потребна нега члана породице.	7 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана,
- полагање стручног испита и стручног усавршавања	6 радних дана,
- празновање крсне славе	1 радни дан,
- елементарних непогода	3-5 радних дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	до 7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	од 3 до 7 радних дана,

-полазак деце у први разред основне школе	2 радна дана
- добровољног давања крви, за сваки случај добровољног давања крви, плазме и тромбоцита	2 дана.

(2) У случају плаћеног одсуства по основу теже болести плаћено одсуство може да се користи из више пута, до максималног броја дана који је предвиђен овим уговором.

(3) У случају добровољног давања крви запослени користи два узастопна дана рачунајући и дан давања крви.

(4) Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, ступања у брак, 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.

(5) Под лицима која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Члан 44.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавезе по основу рада.

Члан 45.

(1) Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 (пет) дана, а највише до 30 радних дана у току једне 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, другим облицима стручног усавршавања и учешћа на спортским и културним манифестацијама, и у случају донирања органа и ткива.

(2) Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор на образложен предлог непосредног руководиоца.

Члан 46.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице	5 радних дана,
- смрти сродника који нису наведени у члану 42.	2 радна дана,
- неге члана шире породице	3 радна дана.

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

(3) Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

Члан 47.

(1) Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

(2) Права из става 1. тачка 2) овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

(3) Одлуку о мировању радног односа доноси директор.

5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 48.

- (1) Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.
- (2) Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.
- (3) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и Програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.
- (4) Надзорни одбор доноси Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Члан 49.

- (1) Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, саветовања, семинаре и курсеве) и да о томе обавести репрезентативне синдикате предузећа.
- (2) Директору ће предлог за стручно усавршавање запослених давати комисија сачињена од истог броја представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 50.

- (1) Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање и усавршавање на које је упућен, или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку дужан је да надокнади трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.
- (2) Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси директор.

III. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

- (1) 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, Посебног колективног уговора и Уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и заштите на раду.

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

(3) Директор предузећа је дужан да организује рад код послодавца тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актима послодавца.

(4) Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

(5) Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 52.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који поред посебних услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 53.

(1) Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

(2) Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 54.

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

1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 55.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 53. тачка 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 56.

Трошкове лекарског прегледа из члана 53. тачка 3) и члана 54. сноси послодавац.

Члан 57.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

Члан 58.

(1) Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година.

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

(3) Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Члан 59.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 60.

(1) Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

(2) Запослена из члана 58. и става 1. овог члана има право на плаћено одсуство у складу са законом.

Члан 61.

(1) Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

(2) Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 62.

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

Члан 63.

Права из чл. 60. и 61. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 64.

На права и обавезе запослене жене на породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуства са рада запосленог ради посебне неге детета или друге особе непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 65.

(1) Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 52. став 2. Уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са законом.

(2) Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима - послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег по

Члан 66.

(1) Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 (три) дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

(2) У случају теже болести, уместо запосленог потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

(3) Ако запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од 3 (три) дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

(4) Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67.

Радни однос престаје:

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

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

Члан 70.

(1) Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

(2) Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 71.

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом и овим уговором, 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.

(2) Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 (осам) дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

(3) У упозорењу из претходног става послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

(4) Директор доноси одлуку о изрицању мере за учињену повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине по поступку утврђеном чланом 73. овог уговора.

Члан 72.

(1) Кад непосредни руководилац оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

(2) Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативног синдиката чији је запослени члан.

(3) Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

(4) Ако Комисија из става 1. овог члана утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада за одређено радно место, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема послодавац запосленом може отказати уговор о раду, уз поштовање законом и овим Уговором утврђене процедуре.

Члан 73.

(1) Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 71. став 2. овог уговора.

(2) Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 74.

(1) Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и због његовог понашања, а у складу са чланом 71. став 1. овог уговора, да ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, а по спроведеном поступку, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера за лакше повреде радне обавезе учестало кашњење, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији учестали одлазак са рада; несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица; неоправдан изостанак са рада један радни дан; неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога и то :

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 71. став 3. овог уговора, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

(2) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини тежу повреду радне обавезе, или не поштује радну дисциплину и то за:

- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- неоправдано изостајање са посла 3 (три) узастопна радна дана или 5 (пет) радних дана са прекидима у току године;
- долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика, односно њихова употреба у току рада;
- изазивање нереди и туче у пословним просторијама предузећа;
- непредузимање мера заштите на раду, у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима предузећа;

- одавање пословне и друге тајне утврђене актом предузећа у складу са законом и Статутом;
- противправно присвајање имовине, односно поверених средстава рада;
- захтевање или примање поклона или какве друге користи ради извршења одређене услуге из делатности предузећа;
- уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе запосленом, угрозити живот и здравље запослених;
- давање нетачних података приликом конкурсана за доделу стана или кредита;
- непоштовање прописа о безбедности и заштити на раду, односно прописаних мера за безбедност на раду, ненаменско коришћење средстава за рад, некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду утврђених актом предузећа;
- одбијање обављања лекарског прегледа на који се упућује, ако је актом о процени ризика утврђено да ради на радном месту са повећаним ризиком;
- одбијање да се оспособи за пружање прве помоћи, евакуацију и спасавање уколико то организује послодавац.
- Неоправдано одбијање извршења налога непосредног руководиоца;
- Незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијским и другим средствима и опремом;
- Несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге руководиоца;
- Обавља додатни рад супротно забрани послодавца која је дата у складу са Законом.
- Спречава и омета кориснике услуга и странака у остваривању њихових права и на основу заснованих интереса;
- Врши незаконит рад или пропушта да изврши радње за које је дужан да предузме ради спречавања незаконитости или штете;
- Саопштава поверљиве податке и информације о корисницима услуга;
- Користи права из радног односа супротно Закону о раду ради остваривања за себе и другог материјалне и друге користи;
- Недолично или насилничко понашање према корисницима услуга;

Уколико у року од 6 месеци изврши најмање две лакше повреде обавезе из радног односа утврђене Решењем којим је изречена одговарајућа мера;

- Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом којим се уређује област рада;
- Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- Врши друге теже повреде радне обавезе утврђене Законом.

Поведа радне обавезе може наступити и нечињењем која наступа кад запослени не изврши радњу коју је био дужан да изврши.

Члан 75.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 70. овог уговора не сматра се:

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

Члан 76.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 6 (шест) месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 1 (једне) године од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, односно за учињено кривично дело на раду или у вези са радом до истека рока застарелости за то дело утврђено законом.

Члан 77.

- (1) Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.
- (2) Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама предузећа, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

(3) Ако послодавац запосленом није могао да достави решење, у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

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

(5) Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није одређен други рок.

(6) Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 78.

(1) Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

(2) Исплату обавеза из става 1. овог члана послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

(3) Непосредни руководилац запосленог коме је престао радни однос дужан је да достави све потребне податке надлежној служби Послодавца, који су потребни за исплату зараде и других примања запосленог, како би био извршен обрачун и исплата истих за тај месец.

Члан 79.

(1) Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 71. овог уговора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 (осам), нити дужи од 30 (тридесет) дана и то:

1) 8 (осам) дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;

2) 15 (петнаест) дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;

3) 30 (тридесет) дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

(3) Запосленом може, по основу постигнутог споразума са послодавцем, да престане рад и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 80.

(1) Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

(2) Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

(3) Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

(4) Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

(5) Ако суд у току поступка утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

(6) Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

(7) Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

(8) Под зарадом запосленог из става 5. и става 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

(9) Накнада из ставова 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

(1) Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена послодавац је дужан да донесе Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију (у даљем тексту: Програм), уз учешће репрезентативних синдиката.

(2) Програм доноси Надзорни одбор на предлог директора, испред послодавца.

Члан 82.

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

Члан 83.

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

Члан 84.

(1) У случају отказа уговора о раду услед технолошког унапређења, економских потешкоћа и реорганизације послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца или половина просечне зараде код послодавца ако је то за запосленог повољније.

(2) Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

(3) Оснивач или Надзорни одбор предузећа могу одредити додатну стимулацију посебним актом, под условом да предузеће послује са позитивним пословним резултатима.

Члан 85.

(1) Ако послодавац нема сопствених средстава користиће средства планирана за те намене у буџету оснивача предузећа.

(2) Приликом обрачуна отпремнине примењиваће се критеријуми утврђени Програмом.

VI. ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 86.

(1) Запослени је одговоран за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, утврђених овим уговором и уговором о раду.

(2) Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог због повреде радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине, у року од пет дана од дана пријема пријаве о повреди радне обавезе и/или непоштовању радне дисциплине, или личног сазнања да је повреда радне обавезе или кршење радне дисциплине извршено и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је настала повреда радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине, као и одговорност запосленост.

(3) По једног члана Комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

(4) Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.

(5) Пријава из става 4. овог члана члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе или прекршио радну дисциплину, време, место и начин извршења повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине, као и доказе који указују да је запослени извршио повреду или прекршио радне дисциплине и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог због повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине.

(6) Комисија из става 2. овог члана дужна је да, у року од 15 дана од дана покретања поступка за утврђивање одговорности запосленог, достави директору извештај о утврђеном чињеничном стању везаном за покренути поступак утврђивања одговорности запосленог у конкретном случају, на основу кога ће директор донети одлуку.

(7) Комисија из става 2. овог члана неће се формирати за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог због одсуства са посла у трајању од три узастопна дана или пет радних дана са прекидима, с обзиром на то да је оцена и одлука о дисциплинској одговорности запосленог по том основу у искључивој надлежности директора.

Члан 87.

- (1) Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету дужан је да штету надокнади у складу са законом и овим уговором.
- (2) Ако штету проузрокује више запослених сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.
- (3) Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.
- (4) Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем за штету одговарају солидарно.
- (5) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.
- (6) Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 88.

- (1) Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.
- (2) По једног члана Комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.
- (3) Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.
- (4) Пријава из става 3. овог члана члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао Послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету Послодавцу и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 89.

На основу извештаја Комисије из члана 87. овог уговора, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 90.

(1) Висину штете утврдиће у свом извештају Комисија из члана 87. овог уговора, у складу са ценовником или књиговодственом евиденцијом вредности оштећених ствари.

(2) Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Комисија из става 1. овог члана у паушалном износу, на основу извештаја ангажованог стручног лица (вештака финансијске струке).

Члан 91.

(1) Ако, на основу извештаја Комисије из члана 87. овог уговора, директор предузећа нађе да је запослени одговоран за настану штету донеће решење којим ће одредити начин и рок у коме ће запослени надокнадити утврђену штету.

(2) Решењем из става 1. овог члана запослени може бити обавеза да штету накнади у новцу или, ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

(3) По пријему решења из става 1. овог члана запослени се обавезује да, у року од 7 дана од пријема Решења, достави послодавцу писану изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

(4) Ако запослени у остављеном року не прихвати предложени начин накнаде штете или не достави тражену писану изјаву из става 1. овог члана послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 92.

(1) Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, у складу са законом и овим уговором.

(2) Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред судом.

(3) Уколико уз захтев за накнаду трошкова због повреде на раду или у вези са радом запослени достави Служби за безбедност и здравље на раду и захтев за накнаду штете претрпљене по том основу, иста ће тај захтев проследити надлежној Комисији за процену и исплату штете запосленима, која ће бити формирана посебним интерним актом Послодавца, уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 93.

(1) Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 70. став 2. и 3. овог уговора.

(2) Под угрожавањем имовине веће вредности сматра се вредност у висини две просечне бруто зараде предузећа месеца који претходи учињеној повреди радне обавезе.

Члан 94.

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

Члан 95.

(1) За време привременог удаљења запосленог са рада, у смислу члана 92. и 93. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

(2) Накнада зараде за време привременог удаљења, у смислу члана 93. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 96.

(1) Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже 3 (три) месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. став 2. и 3. Закона.

(2) Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом удаљење може да траје до правоснажног окончања кривичног поступка.

Члан 97.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 92. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 73. став 2. овог уговора.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 98.

(1) Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба закона и других прописа из заштите на раду.

(2) Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са Законом о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду и другим општим актима послодавца.

(3) Потписници овог уговора су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о здрављу и безбедности на раду и другим прописима.

Члан 99.

(1) Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

(2) Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди:

- средства и опрему за личну заштиту на рад и средства за личну хигијену, адекватне радном месту на којем запослени ради;
- оспособљавање запослених за безбедан рад;
- одржавање средстава за рад у исправном стању и

- предузимање потребних мера заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

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

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

(5) Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, теже болести и хируршке интервенције, а висину премије осигурања утврђује директор предузећа.

(6) Послодавац је обавезан да у току године обезбеди превентивне систематске прегледе за све запослене.

Члан 100.

(1) 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;
- да, ако раде на радном месту са повећаним ризиком, обаве лекарске прегледе на које их упућује послодавац;
- своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају;
- обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине;
- правилно рукују средствима за рад и
- да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

(2) 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 101.

Руководиоци свих облика организовања у предузећу обавезују се у складу са својим овлашћењима да:

- предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом, обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези са спровођењем наложених мера безбедности и здравља на раду.
- непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду, у складу са законом, прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице, редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада, да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме;
- непосредно спроводе прописане и наложене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом, обавештавају претпостављеног своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 102.

Запослени има право да одбије да ради послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим уговором није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад.

Члан 103.

(1) Овлашћени представник синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

(2) О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести председнике синдиката у року од 30 дана.

Члан 104.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду броји седам чланова, од којих три члана именује Послодавац, а по два члана Одбора именују репрезентативни синдикати.

(2) Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје три године.

(3) Одбор за безбедност и здравље на раду даје предлоге за побољшање безбедности и здравља на раду по сопственој иницијативи или на захтев Оснивача, Надзорног одбора Послодавца и синдиката.

(4) Одбор има председника и заменика председника, који су изабрани из редова чланова Одбора.

Одбор доноси Пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и начин извештавања оснивача Одбора као и остале појединости важне за рад Одбора.

(5) Права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и начин извештавања оснивача Одбора као и остале појединости важне за рад Одбора дефинисани су Пословником о раду Одбора.

(6) Послодавац, синдикати и одбор дужни су да међусобно сарађују о остваривању безбедности и здравља на раду.

(7) Послодавац је дужан да Одбору обезбеди административно – техничке услове, као и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање послова.

(8) Одбор има право да на огласним таблама Послодавца истиче своје информације и закључке.

(9) Одбор у оквиру свог делокруга обавља своје послове:

1) прати и анализира стање организованости, остваривање и спровођење мера и заштите радне средине и здравствене превентивне заштите на основу чега покреће и усмерава мере и активности и утврђује мере и активности и утврђује предлоге стања у овим областима;

2) предлаже, односно захтева од послодавца, увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђивања хуманих услова рада;

3) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређена безбедности и здравља на раду;

4) разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и предходних лекарских прегледа и контролише уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе;

5) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите;

6) разматра повреде на раду и професионално обољење запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених;

7) разматра предлоге одлука и општих акта послодавца, који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту запослених на раду;

8) врши контролу и надзор над применом одредаба овог уговора које се односе на безбедност и заштиту на раду.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 105.

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

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

(3) Зарада се исплаћује запосленима једном месечно и то:

- до петог у месецу за претходни месец

(4) Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави исплатну листу.

(5) Исплатна листа може бити достављена и електронским путем.

Члан 106.

(1) Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;

- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);

- других примања по основу радног односа у складу са законом и овим уговором и накнада трошкова из члана 118. овог уговора (топли оброк и регрес).

(2) Запослени могу учествовати у расподели средстава из добити послодавца по годишњем финансијском извештају.

(3) Расподела средстава из добити послодавца извршиће се равномерно на све запослене у текућој години, сразмерно времену проведеном у радном односу у години за коју се врши расподела.

Члан 107

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

- основне зараде,

- дела зараде за радни учинак,

- увећане зараде.

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности - коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- временаведеног на раду, односно месечног фонда часова.

(3) Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза

и доприноса код послодавца не може бити мања од минималне цене рада по радном часу утврђеног одлуком Социјално – економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Члан 108.

(1) Планирана средства за зараде запослених код послодавца у утврђују се годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

(2) Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђују се годишњим програмом пословања предузећа.

(3) Увећану зараду запосленом за прековремени рад, послодавац исплаћује из посебно одобрених планираних средстава до 1% на годишњем нивоу од укупно планираних средстава годишњим програмом пословања.

Члан 109.

(1) Вредност посла - коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

Члан 110.

(1) Основна зарада уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака, а полазећи од специфичности послова;
- радне дисциплине;
- одговорности према раду и средствима рада;
- радног искуства;
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради;

- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог, полазећи од специфичности основне делатности предузећа.

Члан 111.

Послодавац и репрезентативни синдикат овим Уговором утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

Члан 112.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:3 између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада.

Члан 113.

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 послодавца.

Група послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
I	Најједноставнији послови неквалификованог радника (физички радник почетник)	НК I степен	1,00
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада -Хигијеничар -Портир -Кафе куварица -Радник на одржавању гробаља и сахрањивању -Радник на одржавању и изградњи зеленила -Утоваривач смећа и отпадака -Чистач јавних површина -Водоинсталатер -Грађевински радник на водоводу -Радник на одржавању спортског центра	НК I-II степен	1,00-1,20
III	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалификованих	ПК и КВ II и III степен	1,30-1,40

	радника -Возачи возила до 3т -Возачи возила преко 3т -Руковаоц грађевинском машином		
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 -Аутомеханичар -Руковалац специјалним грађевинским машинама -Возач специјалних возила преко 3т	КВ и ССС III и IV степен	1,30-1,40
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложеније административно – техничке послове -Референт за радне односе -Секретарица -Администратор -Референт за безбедност на раду -Референт за спорна потраживања -Финансијски књиговођа -Материјални књиговођа и ликвидатор -Контиста -Фактуриста -Набављач -Магационер -Благајник -Пословођа -Продавац погребне опреме -Референт за гробља -Административни радник	ССС III-IV степен	1,15-1,30
	Најсложенији послови средње стручне спреме висококвалификованих радника и радника са вишом школском спремом -Руководилац службе комуналне делатности, механизације и транспорта -Руководилац службе управљање и	ССС, ВКВ и ВС IV и VI степен	1,30-1,60

VI	одржавање гробаља и јавних зелених површине -Шеф рачуноводства -Координатор оперативних послова -Координатор спортског центра -Координатор наплате потраживања		
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 стручних специјализованих послова -Руководилац службе општинских, правних и кадровских послова -Руководилац комерцијално финансијских и рачуноводствених послова -Самостални референт планско аналитичких послова	BC-BCC VI-VII степен	1,60-2,00
VIII	Сложени специјализовани послови везани за припрему, праћење и анализирање процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада. -Руководилац сектора Спортски центар	BC-BBC – VI-VII степен	2,00-2,30
IX	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно виђење радних процеса, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада. -Руководилац Сектора заједничких послова -Руководилац Сектора техничких послова -Извршни директор -Интерни ревизор	BCC-VII	2,30-3,00

Члан 114.

Потребна квалификација, као услов за обављање послова из члана 111 овог уговора, утврђује се на следећи начин:

I степен стручне спреме – завршено основно образовање. У овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно НК радници;

II степен стручне спреме – завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме. У овај степен разврставају се полуквалификовани радници и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања;

III степен стручне спреме – завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном двогодишњом средњом школом, пре него што је школовање постало трогодишње;

IV степен стручне спреме – завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме. У овај степен разврставају се и лица са завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње;

V степен стручне спреме - завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање. У овај степен разврставају се и лица са завршеном школом за висококвалификоване раднике;

VI степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним вишим образовањем у трајању до три године стечено према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10.септембар 2005.г.), као и лица која су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним струковним студијама првог степена, као и на основним академским студијама првог степена у трајању од најмање три године, чијим завршетком се стиче први степен високог образовања из одговарајуће области (180 ЕСПБ);

VII степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10.септембар 2005.г.) као и лица које су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од 4 године (240 ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама у трајању од 4 године (240 ЕСПБ), као и дипломске академске студије-мастер (300 ЕСПБ).

Члан 115.

(1) Запослени има право на увећану зараду из средстава планираних годишњим програмом пословања и то за:

1. ноћни рад;
2. рад у смени;
3. додатак на зараду – минули рад;
4. рад на дан празника;

5. рад недељом.

(2) Запослени има право на увећану зараду из посебно планираних средстава годишњим програмом пословања до 1 % укупно планираних средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад.

Члан 116.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20% (дестимулација), односно увећати до 40% по основу остварених резултата рада (радног учинка) испод редовног радног ангажовања и објективно очекиваних резултата рада запосленог на конкретном радном месту (квалитета и обима обављеног посла), на основу писмено образложеног предлога непосредно надређеног руководиоца.

Члан 117.

(1) Послодавац ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленим поводом дана предузећа који су остварили изузетне резултате у току календарске године у износу од 2% од укупног броја запослених.

(2) Послодавац годишње бира једног запосленог, који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 01. августа текуће године до 01. августа наредне године и истом обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда без пореза и доприноса, уз писано признање.

(3) Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи пола просечне зараде у предузећу исплаћене у месецу који претходи уплати.

(4) Послодавац и репрезентативни синдикати потписници овог уговора су дужни да формирају комисију, која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

(5) Послодавац и репрезентативни синдикати су дужни да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора формирају комисију.

Члан 118.

(1) Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то за:

1) прековремени рад, у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена - 26 % од основице;

2) рад на државни или верски празник који је законом одређен за нерадан дан - 125% од основице;

3) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла - 35% од основице;

4) рад недељом - 10% од основице;

5) рад у смени - 4% од основице, уколико није вреднован при утврђивању основне зараде;

6) по основу временаведеног на раду за сваку годину рада оствареног у радном односу код задњег послодавца (минули рад) - 0,4% од основице;

7) на отвореном простору при температури нижој од -15 и већој од +40, а по званичним подацима Републичког Хидро-метеоролошког завода - 100% од основице.

(2) 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.

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

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

Члан 119.

(1) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који су у функцији извршења послова, и то:

1) за месечну исхрану у току рада;

2) за регрес за коришћење годишњег одмора и

3) у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

(2) Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 250,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (бруто износ), 175,25 динара нето по радном дану.

(3) Месечна накнада за исхрану у току рада из става 2. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

(4) Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и

доприносима на терет запосленог (брuto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

(5) Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 4.овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

(6) 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.

Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, и то у следећим случајевима:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:
 - када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису споредне прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;
2. за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
3. за дане празника за који је законом прописано да се не ради;
4. за давање крви, ткива и другог дела тела;
5. за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу и малигном болешћу, ако законом није другачије одређено;
6. за одазивање позиву војних и других органа;
7. за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада;
8. за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
9. за присуствовање седници Скупштине Градске општине Барајево њених тела, седници тела или органа репрезентативног синдиката у својству члана.

Члан 121.

(1) Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада, до 30 дана, и то:

2) у висини од 70% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Члан 122.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи и то:

1) месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни).

- Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

- У колико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину, (годишњи одмор, слободни дани и остало).

- Запосленом се обезбеђује накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада током целе године у висини цене последње месечне исплаћене претплатне карте (да би се извршила уплата обавезно је документовати фискалним рачуном о купљеном гориву са траженим податцима од стране послодавца).

- Запослени који користе службена возила 24 часа дневно немају право на накнаду трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада.

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

- запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова;

- запослени има право на 50% пуне дневнице ако је на службеном путу провео од 8 до 12 часова, или за остатак времена од 8 до 12 часова код путовања преко 24 часа;

- запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од 8 часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од 8 часова, с тим што се путни трошкови, трошкови превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон...) признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доручком) до износа цене у хотелу;

- у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;

- коришћење телефона, телеграма, интернета на службеном путовању, а који су неопходни за обављање одређених послова, признају се на основу приложених рачуна, који су одобрени и потписани од стране послодавца.

3) дневницу за службено путовање у иностранство у износу од 40 евра дневно, с тим да се исплата по коначном обрачуна (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца.

- Исплата по коначном обрачуна за износе у металним апоенима се исплаћује у динарској противредности или уплаћује на благајни послодавца, а према средњем курсу НБС.

4) накнаду трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

5) накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену и 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.

(2) Дневница у смислу става 1. тачка 2. и 3. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

(3) Рад и боравак на терену подразумева радни боравак запослених ван седишта послодавца и организационог дела у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

Члан 123.

(1) Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1) 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.

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима.

- У случају да више чланова уже породице, запослених код послодавца, поднесе захтев за накнаду трошкова поводом смрти запосленог, накнада се одобрава само једном члану - доносиоцу рачуна.

- У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице накнада трошкова погребних услуга исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране према приложеним рачунима.

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

4) зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне нето зараде исплаћене у општини у предходном месецу у односу на месец у којем се зајам исплаћује са роковима враћања који не могу бити дужи од 6 месеци.

5) солидарну помоћ за случајеве:

- дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог, брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања);

- уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода (ублажавања последица елементарних и других непогода), према записнику комисије послодавца за утврђивање настале штете;

- смрти члана уже породице (родитељи, брачни друг и деца запосленог), усвојеника и усвојиоца запосленог;

- солидарну помоћ за рођење детета у висини просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, по новорођеном детету;

- набавке лекова за запосленог, брачног друга и децу (према којима запослени има обавезу издржавања) који нису на листи Фонда здравственог осигурања и медицинско-техничких помагала за здравствену рехабилитацију до износа трошкова према приложеним рачунима;

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг запосленог, ванбрачни друг запосленог са којим је заснована трајна заједница живота, малолетна деца запосленог и незапослена деца запосленог која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Исплата солидарне помоћи у текућој години врши се до укупног износа средстава предвиђених Програмом пословања за текућу годину.

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

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

(4) Ако код послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

(5) Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини најмање једне и по просечне месечне зараде предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

(6) Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Нову годину и Божић у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, уз сагласност Оснивача.

(7) Послодавац може да обезбеди запосленој поклон за 8. март.

Члан 124.

(1) Послодавац је дужан да исплати запосленом јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке десете године непрекидног рада радника у Предузећу.

(2) Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу запослени стиче за:

- 10 година – 0,75 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата;
- 20 година – 1.5 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата
- 30 година – 2.5 просечна зарада код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата
- 40 година – 3 просечне зараде код послодавца за месец који претходи месецу у коме се врши исплата.

У непрекидни рад из става 1. овог члана урачунава се и време проведено на одслужењу или дослужењу војног рока, упућивању рад у иностранство од стране послодавца и упућивање на рад код другог послодавца извршено у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 125.

(1) Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 126.

(1) Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката, у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

(2) Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је био распоређен.

IX. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 127.

- (1) Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач на предлог запослених.
- (2) Кандидата за члана Надзорног одбора из реда запослених предлаже репрезентативни синдикат.
- (3) Предлог садржи име и презиме кандидата, биографију, образложење и сагласност кандидата.

Члан 128.

Репрезентативни синдикат учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога уз обавезу разматрања истих.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 129.

- (1) Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.
- (2) Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.
- (3) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
- (4) Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 130.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима и то:

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

Члан 131.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да председнику репрезентативног синдиката, ради обављања синдикалне функције, обезбеди право на плаћено одсуство и то пун месечни фонд плаћених часова рада.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- 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 (учешће приликом израде акта за утврђивање критеријума и мерила за доделу дестимулација), и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа.

Члан 132.

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном односу 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 133.

(1) Синдикат у предузећу дужан је да свој рад организује тако да не омета редован рад и функционисање предузећа и не ремети прописану радну дисциплину.

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

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 134.

(1) Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

(2) Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

(3) Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

(4) О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

(5) Уколико се, због необезбеђивања права из овог уговора и Посебног колективног уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XII. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 135.

Овај уговор закључују Оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници уговора.

Члан 136.

(1) Представници репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање уговора морају имати овлашћења свог органа.

(2) У поступку преговарања ради закључивања уговора репрезентативни синдикат је дужан да оствари сарадњу са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код послодавца, ради изражавања интереса запослених који су учлањени у тај синдикат.

Члан 137.

(1) Поступак за измену и допуну покрећу потписнице уговора.

(2) Поступак за измену и допуну уговора покреће се на основу писаног предлога, који мора бити образложен.

(3) Остали потписници уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог и да се о предлогу изјасне.

Члан 138.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца.

(2) Права, обавезе и одговорност директора регулишу се уговором који закључује са Надзорним одбором.

Члан 139.

(1) Потписнице уговора су обавезне да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 (шездесет) дана пре истицања рока на који је закључен.

(2) Важење уговора може престати споразумом потписница или отказом на начин утврђен уговором.

(3) Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум потпишу све потписнице.

(4) Уговор престаје отказом, када једна од потписница поднесе писмени отказ другим потписницама.

(5) У случају отказа уговор се примењује најдуже 6 (шест) месеци од дана подношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 (петнаест) дана од дана подношења отказа.

(6) По истеку рока из става 5. овог члана уговор престаје да важи, ако се потписнице другачије не споразумеју.

Члан 140.

(1) Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измене и допуне или примене овог уговора, сматра се да је настао радни спор.

(2) На решавање спора из претходног става примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, и други прописи.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 141.

На питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног Колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС (Сл.Гласник РС 30/2021), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и други прописи који регулишу ту област.

Члан 142.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је Комисија, коју чине по два представника сваке потписнице, и која ће се образовати у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора.

(2) Закључци и тумачења донети на Комисији имају обавезујућу снагу за све потписнице уговора, ако се за њих изјасни већина потписница.

Члан 143.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање 2 (две) године од дана преузимања.

Члан 144.

(1) Уговор се закључује на 3 (три) године.

(2) Даном ступања на снагу овог уговора остала акта послодавца усагласиће се са одредбама уговора у року од 90 (деведесет) дана.

Члан 145.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда“.

ПОСЛОДАВАЦ

ЈКП „10. Октобар“ Барајево

Барајево, 27.12 2024. године

Број: 4016

Директор,

Дарко Радивојевић

ОСНИВАЧ

Градска општина Барајево

Барајево, 27.12 2024. године

Број: 031-84/2024

Председник ГО Барајево,

Братољуб Станисављевић

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Синдикална организација

Самосталног синдиката ЈКП „10. Октобар“ Барајево

Барајево, 27.12 2024. године

Број: 15/1

Председник,

Горан Иванковић