

**ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ**

Симе Погачаревића 97  
17500 Врање



ПИБ 100548000  
Матични број 07196709  
Тел./факс: 017/421-811  
е-маил: komrad1@mts.rs

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ  
„КОМРАД“ - Врање са п. о.

Бр. 255  
**22 JAN 2026**  
ВРАЊЕ

Република Србија  
Град Врање  
Градска управа

Број 000523792

10.02 20 26  
ВРАЊЕ

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
КОД ПОСЛОДАВЦА  
ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ**

ВРАЊЕ, Јануар 2026.

## САДРЖАЈ

|   |    |
|---|----|
| I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ .....   | 4  |
| II РАДНИ ОДНОС .....  | 5  |
| 2.1. Заснивање радног односа .....                                | 6  |
| 2.2. Уговор о раду .....  | 6  |
| 2.3. Пробни рад .....   | 7  |
| 2.4. Претходно проверавање радних способности .....               | 7  |
| 2.5. Радни однос на одређено време .....                          | 7  |
| 2.6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком .....   | 8  |
| 2.7. Приправници .....  | 8  |
| III РАДНО ВРЕМЕ .....   | 8  |
| 3.1. Пуно радно време .....                                       | 8  |
| 3.2. Радни однос са непуним радним временом .....                 | 9  |
| 3.3. Прековремени рад .....                                       | 9  |
| 3.4. Распоред радног времена .....                                | 9  |
| 3.5. Прерасподела радног времена .....                            | 9  |
| 3.6. Ноћни рад и рад у сменама .....                              | 10 |
| IV ОДМОР И ОДСУСТВА .....   | 10 |
| 4.1. Одмор у току дневног рада .....                              | 10 |
| 4.2. Дневни и недељни одмор .....                                 | 11 |
| 4.3. Годишњи одмор .....  | 11 |
| 4.4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство) .....          | 13 |
| 4.5. Неплаћено одсуство .....                                     | 14 |
| 4.6. Мировање радног односа .....                                 | 14 |
| V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ .....                   | 14 |
| 5.1. Представник запослених за безбедност и здравље на раду ..... | 15 |
| 5.2. Одбор за безбедност и здравље на раду .....                  | 16 |
| VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА ..... | 16 |
| 6.1. Зарада .....   | 16 |
| 6.2. Зарада обављени рад и време проведено на раду .....          | 17 |
| 6.2.1. Основна зарада .....                                       | 17 |
| 6.2.2. Зарада за радни учинак .....                               | 17 |
| 6.2.3. Увећана зарада .....                                       | 18 |

|  |      |
|--|------|
| 6.3. Групе послова и коефицијенти .....  | 18   |
| 6.4. Минимална зарада .....  | 222  |
| 6.4.1. Зарада приправника .....  | 22   |
| 6.5. Рок за исплату зараде.....  | 22   |
| 6.6. Накнада зараде .....  | 23   |
| VII ДРУГА ПРИМАЊА.....   | 24   |
| 7.1. Друга примања која имају карактер зараде .....                              | 24   |
| 7.1.1. Накнада за исхрану у току рада.....                                       | 24   |
| 7.1.2. Регрес за годишњи одмор.....  | 24   |
| 7.2. Друга примања која немају карактер зараде.....                              | 25   |
| 7.2.1. Отпремнина због одласка у пензију.....                                    | 25   |
| 7.2.2. Помоћ у случају смрти .....   | 25   |
| 7.2.3. Солидарна помоћ .....   | 25   |
| 7.2.4. Поклон деци запосленог за Нову годину и Божић.....                        | 25   |
| 7.2.5. Јубиларна награда .....   | 26   |
| 7.2.6. Осигурање запослених .....  | 26   |
| 7.2.7. Заштита зараде и осигурање зараде .....                                   | 26   |
| VIII НАКНАДА ТРОШКОВА .....  | 26   |
| 8.1. Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада.....                 | 26   |
| 8.2. Дневнице за службено путовање .....   | 27   |
| 8.3. Трошкови превоза сопственим аутомобилом .....                               | 28   |
| IX ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ .....                                   | 28   |
| X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА .....  | 29   |
| XI ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ .....                                | 29   |
| 11.1. Лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине: .....                     | 2930 |
| 11.2. Теже повреде радних обавеза и радне дисциплине: .....                      | 30   |
| XII МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ОДНОСНО ПОВРЕДЕ РАДНИХ<br>ОБАВЕЗА ..... | 31   |
| XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА.....   | 32   |
| XIV НАКНАДА ШТЕТЕ.....   | 33   |
| XV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ .....  | 34   |
| XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА.....  | 35   |
| XVII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ .....  | 36   |
| XVIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА .....  | 36   |
| XIX ПРАВО НА ШТРАЈК .....  | 38   |
| XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....   | 38   |

На основу чл. 1, 3, 4. и 247. и 248. Закона о раду („Сл.гл.РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врање („Сл.гл.РС“ бр. 65/2024) директор ЈКП „Комрад“ Врање, Синдикат ЈКП „Комрад“ Врање „Независност“ Врање, Синдикална организација С.С. ЈКП „Комрад“ Врање и градоначелник града Врање, дана 19.01.2026. године, закључили су:

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „КОМРАД“ ВРАЊЕ

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врање (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се:

- права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Комрад“ Врање (у даљем тексту: послодавац),
- радни однос,
- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства (годишњи одмор, плаћено и неплаћено одсуство),
- безбедност и здравље на раду запослених,
- зараде, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања,
- престанак потребе за радом запослених (вишак запослених),
- престанак радног односа,
- удаљење запосленог са рада,
- накнада штете,
- заштита запослених,
- начин решавања спорова,
- учешће у управљању,
- услови рада синдиката,
- право на штрајк,
- прелазне и завршне одредбе.

#### Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором, примењују се одговарајуће одредбе закона и други прописи.

#### Члан 3.

Оснивачем, у смислу овог уговора сматра се град Врање (у даљем тексту: Оснивач).  
Запослени, у смислу овог уговора, је физичко лице у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Комрад“ Врање, које заступа директор, именовано лице од стране Оснивача.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора сматра се организован Синдикат ЈКП „Комрад“ Врање „Независност“ Врање и Синдикална организација С.С. ЈКП „Комрад“ Врање, чије су репрезентативности утврђене, евентуално и други чија се репрезентативност утврди.

#### **Члан 4.**

Овај уговор обавезан је за Оснивача, послодавца и све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом и осталим актима.

#### **Члан 5.**

Послодавац прати извршење и реализацију Програма пословања предузећа, извршење посла, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде, утврђених Законом, овим уговором и осталим актима.

У случају поремећаја у пословању предузећа због којих послодавац не може обезбедити исплату зараде, исту може да обезбеди Оснивач на основу посебне одлуке у складу са законом и осталим актима.

#### **Члан 6.**

Овим уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова рада и обавеза утврђених законом, ПКУ на нивоу гране и ПКУ за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, на њихов захтев, достави општа акта којим се утврђују права, обавезе и одговорности запосленог, као и да омогући овлашћеном представнику репрезентативног синдиката увид у њихову примену, а у циљу заштите запошљених.

## **II РАДНИ ОДНОС**

#### **Члан 7.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене законом и правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Оснивач даје претходну сагласност на правилник о организацији и систематизацији послова у делу који се односи на број и структуру запошљених, у складу са Статутом града.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац.

Одлуку из става 3. овог члана, као и пријаву слободног посла послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова.

#### **Члан 8.**

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.

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикатима, у

предузећу или ван предузећа, увид у примену Уговора и остваривање права запослених, у складу са законом.

## **2.1. Заснивање радног односа**

### **Члан 9.**

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се Уговором о раду на неодређено време.

Пријем новозапослених може да се врши по претходној добијеној сагласности од стране Оснивача, на основу образложене потребе за новим запошљавањем које даје послодавац.

Послодавац на почетку сваке календарске године доставља репрезентативном синдикату, на његов захтев, обавештење о извршеном пријему нових запослених у протеклом периоду, са свим неопходним подацима, тј. име и презиме запосленог, организациона јединица, назив посла, стручна спрема запосленог и др.

### **Члан 10.**

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

### **Члан 11.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор или лице које он овласти.

### **Члан 12.**

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

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 другачије договоре.

## **2.2. Уговор о раду**

### **Члан 13.**

Послодавац са сваким запосленим закључује Уговор о раду у складу са законом и овим Уговором.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада – анекс уговора, у складу са законом.

### **Члан 14.**

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог у писаном облику, у четири примерка, од којих се један примерак обавезно доставља запосленом.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Послодавац је дужан да лице са којим је засновао радни однос пријави у року организацији обавезног социјалног осигурања у складу са законом.

### **Члан 15.**

Уговор о раду, који потписују послодавац и запослени, садржи све елементе прописане

чл.33. Закона о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о правима и обавезама директора предузећа закључују Надзорни одбор и директор.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и општих аката.

### **2.3. Пробни рад**

#### **Члан 16.**

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац и запослени могу, уз дато образложење, да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

### **2.4. Претходно проверавање радних способности**

#### **Члан 17.**

Посебним актом послодавца утврђују се послови за које је као посебан услов предвиђена претходна провера радних способности.

Претходну проверу радних способности врши посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и лице чије се способности проверавају.

Сматра се да кандидат не испуњава услове за рад на одређеним пословима ако при претходном проверавању његових радних способности не покаже задовољавајуће резултате.

#### **Члан 18.**

Комисију за проверавање радних способности кандидата сачињавају председник и два члана. Председник и чланови могу да имају заменике који их мењају у случају спречености.

Комисију формира надлежни орган послодавца.

За рад комисије потребно је присуство већине чланова комисије. Одлуке се доносе већином гласова свих чланова комисије.

#### **Члан 19.**

Кандидат који не пристане на претходно проверавање радних способности не може засновати радни однос са послодавцем.

У року од три дана од дана извршеног претходног проверавања радних способности кандидата комисија подноси извештај надлежном органу послодавца.

### **2.5. Радни однос на одређено време**

#### **Члан 20.**

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује у складу са законом, а за

обављање одређених послова чије је трајање унапред одређено само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, осим у случајевима које закон предвиђа.

Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из претходног става овог члана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, може се заснивати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

## **2.6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

### **Члан 21.**

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су законом или општим актом послодавца прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе.

## **2.7. Приправници**

### **Члан 22.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту најмање четвртог степене стручне спреме ако је то, као услов за рад на одређеним пословима, утврђено законом или правилником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

### **Члан 23.**

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено време или одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и осталим актима.

Надлежни орган послодавца може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време, у складу са законом и осталим актима.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

### **Члан 24.**

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени надлежног органа послодавца оспособљен за самосталан рад на радном месту за које није обавезно полагање стручног испита.

## **III РАДНО ВРЕМЕ**

### **3.1. Пуно радно време**

#### **Члан 25.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Овим Уговором може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

### **3.2. Радни однос са непуним радним временом**

#### **Члан 26.**

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или уговором о раду другачије одређено.

### **3.3. Прековремени рад**

#### **Члан 27.**

На захтев надлежног органа послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

### **3.4. Распоред радног времена**

#### **Члан 28.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује надлежни орган послодавца.

Радни дан, по правилу, траје од 7,00 до 15,00 часова.

Према потребама процеса рада и у оквиру појединих организационих делова надлежни орган послодавца може утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 2 часа.

#### **Члан 29.**

Изузетно од претходног члана овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати на други начин.

### **3.5. Прерасподела радног времена**

#### **Члан 30.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена:

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду трајања прерасподеле у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати најдуже девет месеци.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом. Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

#### **Члан 31.**

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

#### **Члан 32.**

Запосленом који у одређеном периоду у току трајања прерасподеле ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму и року утврђеном законом.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање једанаест часова непрекидно.

### **3.6. Ноћни рад и рад у сменама**

#### **Члан 33.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење организације синдикатима о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

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 недеље.

Запослени који ради у сменама је онај који код послодавца обавља посао у различитим сменама у току месеца најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама, мора да се обезбеди измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

## **IV ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **4.1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 34.**

Запослени који ради шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Одмор у току дневног рада запослени је, по правилу, дужан да искористи у времену од 9,00 до 9,30 часова.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако запослени ради са странкама.

#### **4.2. Дневни и недељни одмор**

##### **Члан 35.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, а недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

#### **4.3. Годишњи одмор**

##### **Члан 36.**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором од најмање 20, а највише 30 радних дана по свим основама, изузев за запосленог са навршених 30 и више година рада проведених у радном односу код послодавца и за запослене који раде на посебно тешким условима, којима се утврђује право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Годишњи одмор може се користити једнократно, у два или више делова. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користити у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који због одсуствовања са рада, у смислу прописа о здравственом осигурању, није могао користити годишњи одмор у току календарске године има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор нити му се то право може ускратити, нити заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

##### **Члан 37.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана, увећава према радном месту запосленог, ана основу следећих критеријумима, и то:

- **степен образовања и оспособљености за рад:**
  - за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. Године .....5 радних дана,
  - за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко

- образовање након средњег образовања.....3 радна дана,
- за средње образовање у трајању од четири године.....2 радна дана,
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године...1 радни дан;
- **услова рада:**
  - за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада (на хладноћи, високим температурама, димничар и сл.) .....5 радних дана,
  - за рад на радним местима са повећаним ризиком .....3 радна дана,
  - за редован рад суботом, недељом и рад у сменама .....1 радни дан;
- **радни стаж:**
  - до 5 година радног стажа.....1 радни дан,
  - од 5-15 година радног стажа.....2 радна дана,
  - од 15 до 25 година радног стажа.....3 радна дана,
  - од 25 до 35 година радног стажа.....4 радна дана,
  - преко 35 година радног стажа.....5 радних дана;
- **инвалидности, бриге о деци и члановима уже породице:**
  - по основу инвалидности.....5 радна дана,
  - самохраном родитељу са дететом до 14 година ..... 3 радна дана, с тим што се број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 године,
  - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година.....2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по ....1 радни дан
  - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан.....5 радних дана.
- **по основу доприноса на раду на предлог руководиоца**
  - за остварене изузетне резултате .....до 5 радних дана

#### **Члан 38.**

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 39.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години у којој је засновао или у којој му престаје радни однос.

#### **Члан 40.**

У зависности од потребе посла, а на основу плана коришћења годишњег одмора, надлежни орган послодавца одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси надлежни орган послодавца, а запосленом се доставља у писаној, односно електронској форми уколико је запослени тако захтевао, најкасније 5 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

#### Члан 41.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора која има карактер накнаде штете у износу утврђеном законом.

#### 4.4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

#### Члан 42.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, на писани захтев запосленог, у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак.....5 радних дана,
- порођаја супруге или усвојење детета.....5 радних дана,
- склапање брака и порођај другог члана уже породице.....3 радна дана,
- смрти члана уже породице.....5 радних дана,
- смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојиоца брачног друга запосленог, брата или сестре брачног друга запосленог.....3 радна дана,
- теже болести члана уже породице, .....5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства запосленог.....3 радна дана,
- отклањање последица у домаћинству изазваних вишом силом .....3 радна дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана,
- учествовања на спортским и радно производним такмичењима..... 5 радних дана, добровољног давања крви (рачуна се и дан давања крви).....2 узастопна радна дана,
- одлазак запосленог или члана породице на одслужење војног рока (изузев цивилног).....2 радна дана,
- за полазак детета у први разред основне школе.....2 радна дана,
- поводом крсне славе запослених ..... 1 радни дан

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

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

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

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

#### **4.5. Неплаћено одсуство**

##### **Члан 43.**

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у следећим случајевима:

- неговања болесног члана уже породице.....до 60 дана,
- ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу.....до 60 радних дана,
- за обављање личних послова.....до 90 радних дана,
- за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству.....до 3 радних дана.

##### **Члан 44.**

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

Неплаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места запосленог, осим у случају из члана 43. става 1. алинеја 3 овог уговора.

Након истека неплаћеног одсуства запослени се враћа на рад код послодавца, односно има право да се у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство врати на рад.

#### **4.6. Мировање радног односа**

##### **Члан 45.**

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду,
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

### **V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 46.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

#### **Члан 47.**

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

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање, тј. обуку запосленог за безбедан и здрав рад и упућује запослене на претходне, редовне и ванредне здравствене прегледе. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.

Трошкове оспособљавања из става 2. овог члана сноси послодавац.

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 одговорно лице о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Запосленог који не примењује мере безбедности и здравља на раду, непосредни руководиолац процеса рада дужан је да одстрани са посла, односно забрани да отпочне рад.

Запослени има право да одбије да ради кад му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одговарајуће мере.

#### **Члан 48.**

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности ради обезбеђења накнаде штете.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду и професионалног обољења насталог на раду код послодавца. Постојање и висина штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да уз сагласност оснивача и у складу са финансијским могућностима издваја средства за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности.

Послодавац је дужан да професионалном оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

### **5.1. Представник запослених за безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 49.**

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

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

синдикати споразумно.

#### **Члан 50.**

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Изузетно, представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати и пре истека периода од четири године:

- због престанка радног односа код послодавца,
- због подношења оставке,
- због неповерења више од половине укупног броја запослених исказаној у писаној форми.

У случају става 2. овог члана избор новог представника спровешће се најкасније у року од 30 дана од дана престанка мандата претходног представника.

#### **Члан 51.**

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

#### **Члан 52.**

Обавезе послодавца према представнику запослених за безбедност и здравље на раду и његове обавезе уређене су законом, а ближе се уређују Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и општим актом послодавца.

### **5.2. Одбор за безбедност и здравље на раду**

#### **Члан 53.**

Одбор за безбедност и здравље на раду има три члана, од којих два члана чине представник запослених и представник запослених за безбедност и здравље на раду, а једног члана именује послодавац.

#### **Члан 54.**

Обавезе послодавца и запослених у вези са радом одбора за безбедности и здравље на раду ближе су одређени одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и општим актом послодавца.

## **VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **6.1. Зарада**

#### **Члан 55.**

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

#### **Члан 56.**

Зарада се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награда, бонуси и др.),
- других примања по основу радног односа уговорених Уговором, Уговором о раду и другим општим актима.

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

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

## 6.2. Зарада обављени рад и време проведено на раду

### Члан 57.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се на основу основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

#### 6.2.1. Основна зарада

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- цене рада за најједноставнији рад,
- коефицијента утврђених у складу са овим уговором и уговором о раду,
- времена проведеног на раду (односно месечног фонда остварених часова рада).

Основну зараду запосленог чини производ вредности радног часа, коефицијента посла дефинисаног уговором о раду и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа утврђује се истовремено доношењем Програма пословања.

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

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

#### 6.2.2. Зарада за радни учинак

Основна зарада запослених може се умањити, односно увећати до 10% по основу доприноса запосленог радном учинку.

Резултате рада запосленог оцењује месечно непосредни руководиоца на основу норматива и стандарда рада тј. квалитета и обим послова радног места, у складу са руководном хијерархијом, по принципу од нижег ка вишем руководном нивоу и оне чине основ за увећање или умањење основне зараде запосленог.

Запосленом који има оцену резултата рада различиту од стандарне, посебним решењем, извршиће се увећање или умањење зараде, са образложењем од стране послодавца.

Оцена резултата рада изражава се на следећи начин:

|                     |                             |  |
|---------------------|-----------------------------|--|
| НАРОЧИТО<br>УСПЕШАН | Повећање 10% основне зараде | Изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета и са елементима самоиницијативности у раду |
| УСПЕШАН             | Повећање 5% основне зараде  | Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, самосталност у раду је очита   |
| СТАНДАРДАН          | 100% основне зараде         | Стандардан/просечан учинак   |
| ДЕЛИМИЧНО           | Умањење 5%                  | Учинак запосленог и квалитет су испод просека,   |

|           |                            |  |
|-----------|----------------------------|--|
| УСПЕШАН   | основне зараде             | одговорност у раду смањена   |
| НЕУСПЕШАН | Умањење 10% основне зараде | Радни учинак недовољан, неквалитетан и неефикасан рад, непоштовање динамике и процеса рада |

Средства за зараде по основу увећаног радног учинка не могу бити већа од 1% од масе зарада за текући месец.

### 6.2.3. Увећана зарада

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- рад на дан државног и верског празника, који је по закону нерадни дан.....110% од основице,
- рад ноћу (рад који се обавља од 22 до 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла .....26% од основице,
- прековремени рад .....26% од основице,
- рад недељом, ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла.....10% од основице,
- време проведено на раду – за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) .....0,4% од основице.

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

Код утврђивања распореда рада радника за рад на дане празника, за рад ноћу, у смени и недељом, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки запослени у току године буде равномерно укључен за обављање рада по овим основама.

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

### 6.3. Групе послова и коефицијенти

#### Члан 58.

Овим уговором утврђује се и разрађују послови по групама послова, полазећи од сложености послова, одговорности и услова рада за шта се утврђује коефицијент послова.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте послова, степена стручне спреме/нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља на процес и резултате рада.

Услови рада одређују се на основу радне околине у којој се послови обављају.

#### Члан 59.

За групе послова дефинишу се коефицијенти изражени у распонима.

Распон коефицијената код послодавца је од 1,00 до 3,00

#### Члан 60.

Вредност послова тј. коефицијент утврђује се, овим Колективни уговором, рангирањем послова у оквиру квалификационих група, а на основу сложености, стручне спреме/нивоа квалификације, одговорности и услова рада послова радног места, који су услов за обављање

одређеног посла/послова, а полазећи од специфичности послова код послодавца прописаних актом о систематизацији.

| Група послова         | Стручна спрема                                  | Послови   | Распон коефицијента |
|-----------------------|---|---|---------------------|
| (I)<br>Прва група     | НК<br>послови                                   | Обухвата најједноставније послове, односно послове које обавља неквалификовани запослени (НК), који се обављају по једноставном поступку, као што су послови: <b>чистач; чистач-курир; хигијеничар; чистачица; чистач улица; чистач пијаце; радник на одржавању зеленила; износач смећа; портир/чувар; погребник; зидар; сакупљач секундатрних сировина; сакупљач секундатрних сировина-послужилац на преси; хватач; евидентичар зоохигијеничарске службе; износач смећа и погребник, радник на одржавању зеленила и чистач улице</b> тј. одржавање хигијене пословних просторија, чишћење комуналних објеката, чишћења и прања јавних површина, изношење и депоновање комуналног отпада, пружање димничарских услуга и др. сродни послови. | 1,00 - 1,10         |
| (II)<br>Друга група   | ПК и<br>КВ<br>послови<br>и<br>послови<br>са ССС | Обухвата полуквалификоване послове, послове КВ запосленог и послове запосленог са средњом стручном спремом, као што су послови: <b>возач теретног возила 3 групе; возач дежурне службе; помоћник магационера; радник на одржавању зеленила-вртлар; димничар; радник на обезбеђењу без оружја; инкасант-евидентичар; инкасант пијачних такси; инкасант-евидентичар Вр.Бања; благајник наплатне службе Вр.Бања; референт набавке и возач „Б“ категорије; продавац; возач „Б“ категорије, евидентичар примарне сепарације отпада; бравар; радник на одржавању мобилијара</b> , тј. послови из области комуналне делатности који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада и машинама.                             | 1,05 - 1,15         |
| (III)<br>Трећа група  | КВ и<br>ВКВ<br>послови<br>и<br>послови<br>ССС   | Обухвата средње сложене послове КВ запосленог и запосленог са ССС, као што су послови: <b>возач погребне службе; електроварилац-монтажер; аутомеханичар; аутоелектричар; руковалац грађевинских машина; благајник наплатне службе</b> тј. технички и административни послови у комуналној делатности  | 1,10 – 1,20         |
| (IV)<br>Четврта група | ССС<br>И<br>ВШ                                  | Обухвата послове које обавља запослени са средњом стручном спремом (ССС) и вишом (ВШ) у које спадају разноврсни средње сложени послови, као што су послови: <b>референт заштите, безбедности и здравља на раду; администратор електронске базе података корисника; референт техничке подршке јавне хигијене, зеленила и изношења смећа, референт наплате потраживања-евидентичар, референт градске чистоће и зеленила, возач радно-техничких возила</b> тј. послови везани за припрему и праћење процеса рада - административно-технички послови.   | 1,15- 1,25          |

| Група послова        | Стручна спрема             | Послови  | Распон коефицијента |
|----------------------|----------------------------|--|---------------------|
| V)<br>Пета група     | ССС<br>и<br>ВШ<br>и<br>ВСС | Обухвата сложене и специјализоване послове везано за организационо, оперативне и стручно вођење процеса рада, анализе и контроле, сложене послове на припреми и прађењу извршења послова, као што су послови: <b>референт унутрашње контроле; референт градске чистоће; контиста; ликвидатор; референт обрачуна; референт утужења грађана; магационер; референт наплате потраживања-евидентичар погребне службе; референт пијаце; референт депоније „Метерис“ и рециклажа;; референт саобраћаја; технички секретар; референт за опште послове, контиста и ликвидатор, референт наплате спорних потраживања, референт наплате потраживања и утужења; возач теретних возила 1 и 2 групе референт за опште послове, контиста и ликвидатор, референт наплате спорних потраживања, референт и возач погребне службе, референт сепарације отпада, референт управљања секундарним сировинама, возач</b>   | 1,20 - 1,35         |
| (VI)<br>Шеста група  | ССС<br>и<br>ВШ<br>и<br>ВСС | Обухвата сложене и специјализоване послове везано за организационо, оперативне и стручно вођење процеса рада, анализе и контроле, сложене послове на припреми и прађењу извршења послова, тј. послова одређеним деловима рада, као што су послови: <b>референт-пословођа изношења смећа; референт-пословођа градске чистоће; самостални референт за обрачун зарада и накнада; пословођа мех.радионице; самостални референт градског зеленила; референт-пословођа пијаце; референт архиве-администратор за опште послове; дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове; правни сарадник наплатне службе; сарадник за јавне набавке и финансијско комерцијалне послове; пословођа примарне сепарације отпада; референт одржавања мобилијара и градског зеленила; књиговођа-аналитичар, правни референт службе обезбеђења и унутрашње контроле; самостални референт за бригу о корисницима, референт за административне послове и спорна потраживања, правни сарадник, стручни сарадник за јавне набавке, сарадник за комерцијалне послове, референт управљања неопасним отпадом и сарадник за пројекте</b> тј. послови стручног и самосталног вођења једног дела процеса рада. | 1,35 - 1,50         |
| (VII)<br>Седма група | ССС<br>и<br>ВШ<br>и<br>ВСС | Обухвата сложене послове високе стручне спреме (ВСС), као што су послови: <b>самостални правни сарадник; референт погребне службе; стручни сарадник за комерцијалне послове, референт зоохиџијеничарске службе; пословођа техничке службе, самостални референт пијаце, референт изношења смећа, градске чистоће и зеленила у Врањској Бањи</b> тј. послови стручног и самосталног вођења једног дела процеса рада.   | 1,45 – 1,55         |

| Група послова            | Стручна спрема | Послови   | Распон коефицијента |
|--------------------------|----------------|---|---------------------|
| (VIII)<br>Осма група     | ВСС            | Обухвата сложене послове високе стручне спреме (ВСС), као што су послови: <b>самостални референт мониторинга депоније „Метерис“ и сарадник за пројекте, службеник за јавне набавке; шеф ПЈ Вр.Бања; самостални референт наплатне службе; шеф службе изношења смећа координатор техничке подршке службама јавна хигијена и зеленило; финансијско-рачуноводствени аналитичар, референт зоохигијеничарске службе</b>   | 1,50 – 1,65         |
| (IX)<br>Девета група     | ВСС            | Обухвата сложеније послове високе стручне спреме (ВСС) као што су послови: <b>шеф градског зеленила; самостални референт депоније „Метерис“ и рециклажа; шеф рачуноводства;</b> тј. стручно вођење послова организационих служби.   | 1,65- 1.75          |
| (X)<br>Десета група      | ВСС            | Обухвата сложене послове високе стручне спреме (ВСС) као што су послови:; <b>координатор погребне службе; координатор заштите, безбедности и здравља на раду; димничарске службе;</b> тј.стручно вођење послова организационих служби.  | 1.75-2.00           |
| (XI)<br>Једанаеста група | ВСС<br>и<br>ВШ | Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме (ВСС), као што су послови: <b>руководилац правних, кадровских и административних послова; руководилац финансијско-рачуноводствених послова; руководилац комерцијално-финансијских послова; руководилац техничке службе; руководилац оперативних-пословних јединица: јавне хигијене, зеленила, пијаце и зоохигијеничарске службе; руководилац службе обезбеђења и унутрашње контроле</b> тј. послови стручног вођења и руковођења у процесу рада организационих јединица и предлога за унапређење истих. | 2,00 - 2,16         |
| (XII)<br>Дванаеста група | ВСС            | Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме (ВСС) ,тј. послове руковођења једном или више ПЈ предузећем или одређени посао - <b>извршни директор</b>  | 2,20 – 2,36         |
| (XII)<br>Тринаеста група | ВСС            | Обухвата најсложеније послове високе стручне спреме (ВСС) ,тј. послове руковођења предузећем уз потпуну одговорност - <b>директор предузећа.</b>  | 3,00                |

Наведене групе послова и коефицијенти представљају правни основ за доношење Одлуке о појединачним коефицијенима запослених ради утврђивање основне зараде уговором о раду.

Послодавац може да, у случају технолошких, организационих или статусних промена предузећа, као и у случају измена акта о систематизацији тј. у случају гашења или увођења нових послова и радних задатака, исте разврста у одговарајућу групу послова сходно критеријуму сложености послова, одговорности, услова рада и нивоа стручне спреме, посебном одлуком.

Послодавац може да, у случају поремећаја финансијског пословања предузећа изазваног спољашњим фактором (ванредно стање, епидемија и др.разлога) који директно утичу на

финансијски резултат пословања предузећа, на образложени предлог и предходну сагласности Надзорног органа и репрезентативних синдиката, у складу са овим уговором, изврши линеарну корекцију основне зараде запослених у предузећу на орочени период.

#### **6.4. Минимална зарада**

##### **Члан 61.**

Услед поремећаја пословања предузећа, тешке пословне и финансијске ситуације која за последицу има презадуженост послодавца, немогућност претежне наплате потраживања по основу делатности послодавца, као и немогућност да се обезбеде средства за исплату зарада на уговореном нивоу, свим запосленима се може исплаћивати минимална зарада за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са законом, односно у висини минималне зараде утврђене одлуком социјално-економског савета Републике Србије.

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

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

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

#### **6.4.1. Зарада приправника**

##### **Члан 62.**

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

#### **6.5. Рок за исплату зараде**

##### **Члан 63.**

Рокови исплате зарада утврђују се овим уговором:

- први део зараде до 10-тог у месецу за претходни месец,
- коначна исплата зараде до 25-ог у месецу за претходни месец.

Уколико наведени дан за исплату зараде пада на нерадни дан (субота, недеља, празник) исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

Ако предузеће није у могућности да зараду исплати у року из става 1. овог члана, исплата зараде ће се извршити најкасније до краја месеца за претходни месец.

##### **Члан 64.**

Послодавац ће, уз сваку исплату зараде, запосленом доставити обрачун из кога се види основ за исплату, износ уплаћених пореза и доприноса из зараде и износ који се исплаћује запосленом.

## 6.6. Накнада зараде

### Члан 65.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци, и то за време:

1. коришћење годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
3. одсуства рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца;
5. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
6. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
8. присуствовања седницама државних органа и њених тела и седницама органа Синдиката;
9. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

Одсуство са рада из става 1. овог члана, по потреби природи одсуства доказује се потврдом, позивом, извештајем или другим документом надлежног органа.

Накнада зараде за време одсуствовања са рада се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за одсуство), осим у случају када је одсуство иницирано од стране послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од најмање 65% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада, с тим да не може бити нижа од минималне зараде у следећим случајевима, и то:

- због необезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица,
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију,
- за време преквалификације или доквалификације,
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа,
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

### Члан 66.

Запослени има прво накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене

спречености за рад до 30 дана и то:

У висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада ако законом није другачије одређено.

У висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

## **VII ДРУГА ПРИМАЊА**

### **7.1. Друга примања која имају карактер зараде**

#### **7.1.1. Накнада за исхрану у току рада**

##### **Члан 67.**

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 270,00 динара, са припадајућим порезима и доприносима, по дану проведену на послу.

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

#### **7.1.2. Регрес за годишњи одмор**

##### **Члан 68.**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од 75% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса.

Регрес се исплаћује према динамици коју утврђује послодавац, о чему надлежни орган послодавца доноси посебну одлуку.

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

### **7.2. Друга примања која немају карактер зараде**

#### **7.2.1. Отпремнина због одласка у пензију**

##### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди отпремнину приликом престанка радног односа због пензионисања, у висини три зараде коју је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, према последњем објављеном податку

органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог, на дан исплате.

### **7.2.2. Помоћ у случају смрти**

#### **Члан 70.**

Послодавац, у случају смрти запосленог, дужан је да обезбеди породици запосленог помоћ у висини трошкова погребних услуга или накнаду до висине неопорезивог износа.

У случају смрти члана уже породице запосленог, послодавац може, запосленом да исплати накнаду у виду помоћи у висини погребних услуга или накнаду до висине неопорезивог износа.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

### **7.2.3. Солидарна помоћ**

#### **Члан 71.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
- запослени који одсуствује са рада због привремене спречености за рад услед болести од малигних обољења има право на исплату солидарне помоћи до висине неопорезованог износа једном годишње,
- запослени има право на солидарну помоћ за рођење детета у висини неопорезованог износа.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. алинеја 2, 3. и 5. овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава здравственог осигурања.

Под чланом уже породице, у смислу одредби овог члана, сматрају се: брачни или ванбрачни друг и деца запосленог.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, и то:

- ради ублажавања последица елементарних или других непогода,
- помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља
- помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог

- стипендију током редовног школовања за дете запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен

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

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800.00, динара, без пореза и доприноса.

### **7.2.4. Поклон деци запосленог за Нову годину и Божић**

#### **Члан 72.**

Послодавац може да обезбеди деци запослених старости до 8 година један поклон за Нову годину и Божић, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом који се уређује порез на доходак грађана.

Надлежни орган послодавца, децембра месеца текуће године доноси одлуку о вредности поклона који се додељују.

#### **7.2.5. Јубиларна награда**

#### **Члан 73.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде, код послодавца са порезима и доприносима на терет запосленог а без пореза и доприноса на терет послодавца за месец који предходи месецу исплате јубиларне награде, и то:

- за 10 година радног стажа – у висини 1,25 зараде,
- за 20 година радног стажа – у висини 1,50 зараде,
- за 30 година радног стажа – у висини 1,75 зараде,
- за 35 година радног стажа – у висини 2,00 зараде.

Награда из става 1. овог члана исплаћује се након навршетка година радног стажа, најкасније у року од 30 дана од дана стицања права.

#### **7.2.6. Осигурање запослених**

#### **Члан 74.**

Предузеће је дужно да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења и губитка радне способности, при чему висину премије осигурања утврђује надлежни орган послодавца.

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

#### **7.2.7. Заштита зараде и осигурање зараде**

#### **Члан 75.**

Послодавац може новчано потрживање према запослном наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у условима утврђеним законом или пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом, послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде, односно 2/3 зараде или накнаде зараде, или 1/2 минималне зараде према Закона о извршењу и обезбеђењу.

### **VIII НАКНАДА ТРОШКОВА**

#### **8.1. Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада**

#### **Члан 76.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и долазак са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају, и то само када запослени ради, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз или месечну карту, а у складу са уговором предузећа

и јавног превозника.

Послодавац може да исплату накнаде трошкова, из става 1. овог члана, врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте, у складу са уговором предузећа и јавног превозника.

Накнада за превоз се обрачунава на основу присуства на раду запосленог, у претходном месецу, а иста се, по правилу, исплаћује у периоду између коначне исплате зараде и аконтације за наредни месец.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак на рад и повратак са рада на релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Запослени који нема могућност да при доласку на рад и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има прво на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, на основу потврде превозника, тј. у складу са уговором предузећа и јавног превозника.

Послодавац је дужан да од овлашћеног превозника обезбеди потврде о цени месечних претплатних карата.

Запослени је дужан да послодавцу да Изјаву о месту становања и превоза који користи за рад и одлазак са рада.

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

## **8.2. Дневнице за службено путовање**

### **Члан 77.**

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу надлежног органа послодавца.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова превоза и трошкова смештаја који се признају у целости, по приложеном рачуну, изузев смештаја за хотеле у прве категорије.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи највише до неопорезивог износа.

Запослени има право на пуну дневницу ако службено путовање траје од 12 до 24 часа и на пола дневнице ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, на пола дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од осам, а мање од 12 часова на путу и на пуну дневницу за сваки започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу претходног става сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

### **Члан 78.**

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство у висини до неопорезивог износа, у складу са одлуком Владе РС.

### **Члан 79.**

Запослени има право на аконтацију трошкова, и може му бити исплаћена, за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од пет дана по повратку са

службеног пута, до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

### **8.3. Трошкови превоза сопственим аутомобилом**

#### **Члан 80.**

За коришћење сопственог путничког аутомобила за обављање службеног посла, по налогу послодавца, запосленом се обезбеђују трошкови у висини до 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

## **IX ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 81.**

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са законом, подзаконским актима и актима послодавца и оснивача, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

#### **Члан 82.**

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници Уговора су дужни да поштују процедуру прописану законом и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавно приватног партнерства и концесије и припреме за приватизацију.

#### **Члан 83.**

Висина отпремнине по наведеном основу коју је послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира  $\frac{1}{2}$  зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога се остварује право на отпремнину.

#### **Члан 84.**

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим је радом престала потреба примени критеријуме предвиђене законом, Посебним колективним уговором, Уговором и осталим актима.

Одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

#### **Члан 85.**

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

- основни критеријум: резултати рада запосленог
- допунски критеријуми: социјално-економски положај запослених

#### **Члан 86.**

Програмом за решавање вишка запослених, донетог на начин и поступку прописаним законом, ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са наведеним основним и допунским критеријумима.

#### **Члан 87.**

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу

вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама,
- ако оба брачна друга раде у истом предузећу, једном од брачних другова.

## **X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 88.**

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован,
- када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- споразумом између запосленог и послодавца,
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом овим уговором и уговором о раду.

### **Члан 89.**

Отказ уговора о раду даје се у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

### **Члан 90.**

Повреде радне обавезе, радне дисциплине, односно понашање запосленог које може бити разлог за отказ Уговора о раду и изрицање мера предвиђене су одредбама Закона о раду, овим уговором и уговором о раду.

### **Члан 91.**

Послодавац може да, о свом трошку, упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, коју одреди, запосленог или поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог уколико посумња да је до повреде радне обавезе, односно радне дисциплине, дошло услед доласка запосленог на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уколико сумња на уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена, или уколико посумња на злоупотребу права на одсуство због привремене спречености за рад.

## **XI ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ И РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Члан 92.**

Поред повреда радних обавеза и радне дисциплине прописане законом утврђују се и следеће повреде, и то :

#### **11.1. Лакше повреде радних обавеза и радне дисциплине:**

1. Неблаговремени долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена,
2. Неоправдано изостајање са посла два узастопна радна дана,
3. Изазивање и учествовање у свађи на послу, а и поводом посла,
4. Нељубазан и некоректан однос према другим запосленим и странкама,
5. Непоштовање мера, писмених наредби и налога директора,
6. Несавесно чување службених списа или података,
7. Наношење увреде руководиоцу, другим запосленим и странкама.

## **11.2. Теже повреде радних обавеза и радне дисциплине:**

1. Неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радне дужности и обавеза,
2. Незаконито располагање средствима,
3. Ако запослени не остварује резултате рада из неоправданих разлога,
4. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја,
5. Злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад,
6. Ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
7. Ометање једног или више радника у процесу рада, којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
8. Пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада и управљање и наноси штета предузећу од 15.000,00 динара и више,
9. Неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца, у складу са законом,
10. Злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
11. Несавесно вршење послова које може довести до повреде пословне, војне или друге законским или општим актом утврђене тајне,
12. Понашање у вези са радом и радним обавезама којим се предузећу наноси штета или умањује углед,
13. Неосновано прибављање материјалне користи, као и примање поклона и других вредности у вези са радом код послодавца на његову штету,
14. Проневера или крађа на раду или у вези са радом,
15. Незаконито, неправилно располагање са новцем предузећа, хартије од вредности и поверених ствари,
16. Нетачно изношење чињеница којима се радник вређа или умањује његов углед,
17. Неоправдано узастопно изостајање са посла 5 радних дана,
18. Непоступање по одлуци о привременом распоређивању на друге послове односно радне задатке,
19. Оштећење средстава за рад услед немарног или несавесног руковања или неодржавање истих,
20. Неактивно учествовање или неучествовање у отклањању последица ванредног догађаја,
21. Долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола и других опојних средстава за време рада које има утицаја на обављање послова,

22. Непријављивање почетка коришћења боловања у законском року од 3 дана,
23. Неподношење захтева за покретање дисциплинског поступка, односно повреде радне обавезе и радне дисциплине од овлашћеног лица,
24. Нетачно евидентирање и приказивање резултата рада у намери да се за себе или за другог радника неосновано прибави удео у дохотку,
25. Ако радник одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима,
26. Одбијање рада којим се обезбеђује витална функција процеса рада у време штрајка,
27. Организовање или учешће у штрајку супротно одредбама овог уговора,
28. Наплата услуга по вишим ценама од прописаних,
29. Фалсификовање службених докумената од стране запосленог,
30. Изазивање нереди или туче у предузећу,
31. Ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова које ради,
32. Ако се запослени не врати код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или у случајевима мировања радног односа сагласно Закону,
33. Услед технолошких, економских или организационих промена
34. Запослени спавана послу, тј за времерада,
35. Употреба средства за рад за своје потребе,
36. Злоупотреба радног места у намери да се за себе или за другог прибави имовинска корист или другоме нанесе штета, обављање радне делатности у току радног времена које немају везе са пословањем и радним задацима и обављање других послова, а све у циљу остваривања и прибављања материјалне користи,
37. Одбијање налога вршења контроле алкохолисаности и дејства опојних средстава,
38. Груб, увредљив и недоличан однос према запосленима и странкама,
39. Спречавање или ометање радника у извршавању радних обавеза за време трајања штрајка.
40. Понављање лакше повреде радне обавезе ( два до три пута у року од 6 месеци).

## **XII МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ ОДНОСНО ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА**

### **Члан 93.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине да изрекне једну од следећих мера:

1. Привремено удаљи са рада без накнаде зараде у трајању од 1-15 дана;
2. Новчана казна;
3. Опомена са најавом отказа;
4. Престанак радног односа.

За лакшу повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине може се изрећи новчана казна у висини до 10% месечне зараде у трајању од 1-3 месеца,

За тежу повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине може се изрећи мера привремено удаљење са рада без накнаде зараде, опомену са најавом отказа, новчану казну у висини од 10 до 20% месечне зараде у трајању од 3-6 месеци или мера престанка радног односа.

#### **Члан 94.**

Уколико постоје олакшавајуће околности, или је запосленом прва повреда радне обавезе / дисциплине или ако природа повреде радне обавезе, односно радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може запосленог у упозорењу обавестити да ће му уговор о раду отказати уколико у периоду од 1 године учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

#### **Члан 95.**

Запосленом може престати радни однос због повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине утврђене законом, овим уговором и уговором о раду, односно уколико је његово понашање такво да не може да настави да ради код послодавца, под условом да је запослени повреду радне дисциплине учинио својом кривицом – умишљајем (намерно) или из крајње непажње.

#### **Члан 96.**

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза које је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност (неурачунљивост, или смањена урачунљивост, крајња нужда, нужна одбрана). Запослени је одговоран за повреду радне обавезе и радне дисциплине ако је сам себе довео у стање смањене или потпуне неурачунљивости узимањем алкохола, дроге или других опојних средстава.

### **XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 97.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вредности веће од три просечне републичке плате кумулативно за период од годину дана.
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока предвиђеног законом.

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

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1.овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад, да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

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

#### **Члан 98.**

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због одређеног притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор, у складу са законом.

#### **Члан 99.**

Запосленом који је био привремено удаљен са рада, у смислу одредби овог уговора, припада разлика између износа накнаде зараде примљене за време привременог удаљења и пуног износа основне зараде, 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,
- се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из закона.

### **XIV НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 100.**

У складу са законом и овим уговором, запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, на основу предлога комисије коју је формирао, у складу са овим уговором.

#### **Члан 101.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем.

Послодавац је дужан да доноси решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог 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.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

#### **Члан 102.**

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

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

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

#### **Члан 103.**

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

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

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

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

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

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

#### **Члан 104.**

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

#### **Члан 105.**

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

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 надлежним судом.

### **XV ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 106.**

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

Заштита жена, омладине, инвалида и материнства, као и породилшко одсуство, одсуство са рада ради неге и посебне неге детета или друге особе предузеће је дужно да обезбеди у складу са законом.

Запосленој за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета из овог члана, предузеће не може да откаже уговор о раду, осим ако су се стекли услови из закона.

#### **Члан 107.**

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно – здравственим прегледима, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

#### **Члан 108.**

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 посла.

Ако запослени из претходног става овог члана одбије да прихвати тај посао, послодавац може да му откаже уговор о раду.

#### **Члан 109.**

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању достави непосредном руководиоцу потврду од лекара о спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

### **XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

#### **Члан 110.**

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, сматра се да је настао колективни радни спор и учесници су обавезни да решавају спор мирним путем у складу са одредбама Закона о мирном решавању спора, односно прописа које доноси министар надлежан за послове рада.

Странке у спору су дужне да заједнички поднесу предлог за решавање насталог спора Републичкој агенцији за мирно решавање спора.

Одбор за мирење чине по један представник страна у спору и миритељ кога споразумно изаберу стране у спору из именика Републичке агенције за мирно решавање спора.

#### **Члан 111.**

Миритељ је дужан да закаже расправу у року од седам дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора и о томе обавести стране у спору.

Миритељ је председавајући одбора, отвара и води расправу у вези са предметом спора.

По окончању расправе, миритељ са члановима одбора доноси препоруку о начину решавању спора у писаном облику. За препоруку је потребно да гласају сви чланови одбора. Ако одбор не донесе препоруку пет дана од дана закључења расправе, миритељ може да странама у спору сам предложи препоруку.

#### **Члан 112.**

Препорука миритеља не обавезује стране у спору.

Ако стране у спору прихвате препоруку, закључују споразум о решењу спора.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног

уговора.

Рок за доношење одлуке је 15 дана од дана покретања спора.

Ако се поступак не оконча у року из претходног става, миритељ распушта одбор и наставља сам поступак мирења непосредним контактом са странкама у спору.

#### **Члан 113.**

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду, исплате минималне зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова, сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спора.

### **XVII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

#### **Члан 114.**

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач. Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа на основу предлога репрезентативног синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико је у Предузећу организовано више репрезентативних синдиката, у договору воде заједничку акцију на предлагању кандидата за члана Надзорног одбора испред запослених, а уколико договор не постигну, предложени кандидати бирају се тајним гласањем запослених.

Кандидат који је добио највећи број гласова, предлаже се за члана Надзорног одбора из реда запослених.

#### **Члан 115.**

Репрезентативни Синдикати, у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације или уговарања концесија предузећа, има право давања мишљења и предлога.

#### **Члан 116.**

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

### **XVIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 117.**

Послодавац је дужан да, у складу са Законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених ка побољшању услова рада и укупног

животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписом приступнице.

#### **Члан 118.**

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

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

#### **Члан 119.**

Послодавац је дужан:

- да синдикалну чланарину обрачунава и наплаћује путем платних спискова, а на основу потписаних приступница и уплаћује на текући рачун одговарајућег синдиката,
- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и техничке услове неопходних за његов рад,
- да омогући представнику синдиката плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, и то 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких 100 чланова, односно на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.
- да представницима синдиката омогући информисање запослених истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима,
- да представницима репрезентативних синдиката омогући плаћено одсуство са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,
- да се представник репрезентативног синдиката и представници других синдиката позивају на седнице Надзорног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или када се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

#### **Члан 120.**

Под овлашћеним представницима репрезентативног синдиката, у смислу претходног члана овог уговора, подразумевају се председник синдикалне организације код послодавца, одбор синдикалне организације код послодавца, изабран односно именовани представник синдиката у вишим органима или телима код послодавца као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу.

#### **Члан 121.**

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених, за време обављања функције и по престанку функције у року од 6 месеци, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

#### **Члан 122.**

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

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

### **XIX ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 123.**

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

#### **Члан 124.**

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

### **XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 125.**

Овај Колективни уговор закључује се на период важења од три године и усклађен је Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања („Сл.гл.РС“, бр.65/24).

Потписници су обавезни да започну преговоре о новом колективном уговору најкасније 60 дана пре истицања рока важења уговора, по потреби и пре у случају промене наведеног Посебног колективног уговора из ст.1. овог члана, због усклађивања са истим.

#### **Члан 126.**

Важење овог Уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Уговора у целости или делимично у наведеном року и пре наведеног рока.

Отказ уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

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

#### Члан 127.

Измене и допуне овог Уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности града Врања и Уговора о раду.

#### Члан 128.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежни су потписници овог уговора.

#### Члан 129.

Послодавац ЈКП „Комрад“ Врање дужан је да у року од 60 дана од дана ступања на снагу и почетка примене овог уговора усклади своја акта и уговоре о раду запослених са овим уговором, уколико има потреба за тим.

#### Члан 130.

Овај уговор објављује се у „Службеном гласнику града Врања“.

#### Члан 131.

Овај уговор сачињен је у 6 (шест) истоветних примерака, од којих по 2 (два) примерка задржава послодавац и оснивач, а по 1 (један) репрезентативним синдикатима, потписницима уговора.

#### Члан 132.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу и производи дејство у року од 8 (осам) дана од дана објављивања у „Службеном гласнику града Врања“.

Послодавац  
ЈКП „Комрад“  
Врање  
Директор



Зоран Димитријевић

Синдикат  
ЈКП „Комрад“ Врање  
„Независност“



Александар Манчић

Самостална организација  
С.С. ЈКП „Комрад“  
Врање



Неда Цветковић

Оснивач  
Град ВРАЊЕ  
Градоначелник



др Слободан Миленковић