

**JKSP „GRADAC“ TUTIN**

**POJEDINAČNI KOLEKTIVNI UGOVOR  
JAVNOG KOMUNALNOG STAMBENOG PREDUZEĆA  
GRADAC TUTIN**

**U Tutinu, Oktobar 2025. godine**

---

Na osnovu člana 240,241 i 247. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“, br. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) i člana 106 Posebnog kolektivnog ugovora za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije, Osnovna organizacija samostalnih sindikata radnika JKSP GRADAC - Tutin, Sindikalna organizacija Nezavisnost-Tutin, direktor JKSP GRADAC – Tutin i Predsednik opštine Tutin, zaključuju

## **POJEDINAČNI KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG KOMUNALNOG STAMBENOG PREDUZEĆA GRADAC TUTIN**

### **I - OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1.**

Ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i po osnovu rada zaposlenih kod poslodavca JKSP GRADAC TUTIN, postupak zaključivanja ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu regulisane ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i Posebnog kolektivnog ugovora za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti.

#### **Član 2.**

Osnivač javnih preduzeća u komunalnoj delatnosti je jedinica lokalne samouprave, odnosno gradovi i opštine na teritoriji R. Srbije.

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

Poslodavac je javno preduzeće, koje je osnovano za obavljanje komunalnih delatnosti određenih zakonom kojim se uređuje ova oblast.

#### **Član 3.**

Komunalne delatnosti su delatnosti određene zakonom kojim je uređena komunalna delatnost, kao i druge delatnosti od lokalnog interesa koje su kao takve određene odlukom jedinice lokalne samouprave, u skladu sa zakonom kojim se uređuje komunalna delatnost.

#### **Član 4.**

Odredbe ovog Pojedinačnog kolektivnog ugovora primenjuju se na sve zaposlene u Javno komunalno stambenom preduzeću Gradac Tutin.

#### **Član 5.**

Osnivač, javnim preduzećima, koja je osnovao i kojima je poverio vršenje komunalne delatnosti, obezbeđuje materijalne, tehničke i druge uslove za nesmetano obavljanje komunalne delatnosti, u kontinuitetu i odgovarajućem obimu, prati uslove rada, preduzima mere za otklanjanje negativnih okolnosti koje mogu uticati na vršenje delatnosti i preduzima mere na unapređenju delatnosti, vršeći nadzor nad njima.

Poslodavci organizuju izvršenje poslova, obezbeđuju kvalitet i obim usluga i proizvoda i isplatu zarada na osnovu kriterijuma i ostalih elemenata za utvrđivanje visine zarada utvrđenih zakonom i opštim aktom.

Sredstva za isplatu zarada obezbeđuje poslodavac. Kada sredstva ne mogu biti obezbeđena iz sredstava poslodavca, ista može obezbediti osnivač u skladu sa opštim aktom, na osnovu posebne odluke, u skladu sa zakonom.

#### **Član 6.**

Ovim ugovorom i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada i obaveze od prava, uslova rada i obaveza utvrđenih Zakonom o radu i Posebnim kolektivnim ugovorom za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Repbulike Srbije.

Ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada zaposlenog od prava i uslova utvrđenih zakonom i Posebnim Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

#### **Član 7.**

Poslodavac je dužan da samostalnom sindikatu, na njegov zahtev, dostavi opšte akte kojima se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog, kao i da omogući ovlađenom predstavniku samostalnog sindikata uvid u njihovu primenu, a u cilju zaštite prava zaposlenih.

### **2. RADNI ODNOSI**

#### **Član 8.**

Radni odnos može da zasnjuje lice koje ispunjava, pored zakonom utvrđenih uslova, i druge uslove potrebne za rad na određenim poslovima utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca.

#### **Član 9.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor u skladu sa godišnjim programom poslovanja, uz saglasnost Osnivača, a u skladu sa posebnim propisima kojima je uređena ova oblast novog zapošljavanja.

Odluku iz stava 1. ovog člana kao i prijavu slobodnog radnog mesta, poslodavac može dostaviti nadležnoj službi za poslove zapošljavanja.

Oglas za popunu slobodnih poslova može da sadrži samo uslove za obavljanje poslova utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

#### **Član 10.**

Poslodavac na početku svake kalendarske godine dostavlja samostalnim sindikatima, na njihov zahtev, obaveštenje o izvršenom prijemu novih zaposlenih u protekloj godini.

Spisak iz stava 1. ovog člana mora da sadrži ime i prezime zaposlenog, organizacionu jedinicu, naziv posla i stručnu spremu zaposlenog, odnosno stepen obrazovanja.

### **3. ODMORI I ODSUSTVA**

#### **Član 11.**

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dana, dnevni i nedeljni odmor, u skladu sa Zakonom.

#### Član 11a.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1 – 3 ovog člana uračunava se u radno vreme.

#### Član 11b.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i kada se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi direktor preduzeća.

#### Član 11c.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, u okviru 24 časa.

#### Član 11d.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojem se dodaje vreme odmora iz člana 28. ovog ugovora.

Nedeljni odmor se, po pravilu koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

### 3.1. Godišnji odmor

#### Član 12.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenom utvrđuje se u trajanju od najmanje 20 radnih dana i uvećava prema sledećim kriterijumima:

#### 1. Po osnovu obrazovanja i osposobljenosti za rad:

- 1) Za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005 godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005 godine – 5 radnih dana
- 2) Za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studije u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja – 3 radna dana
- 3) za srednje u trajanju od četiri godine – 2 radna dana
- 4) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine – 1 radni dan

#### 2. Po osnovu uslova rada:

- 1) za radnike koji rade na naročito teškim poslovima u veoma nepovoljnim uslovima rada i koji imaju pravo na skraćeno radno vreme – 5 radnih dana
  - 2) za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom, a koji nemaju skraćeno radno vreme – 3 radna dana
  - 3) za rad u smenama – 1 radni dan
3. Po osnovu radnog iskustva:
- 1) zaposlenom sa preko 25 godina rada provedenih u radnom odnosu – 4 radna dana
  - 2) zaposlenom za navršenih 15 – 25 godina rada provedenih u radnom odnosu – 3 radna dana
  - 3) zaposlenom za navršenih 5 – 15 godina rada provedenih u radnom odnosu – 2 radna dana
  - 4) zaposlenom do 5 godina rada provedenih u radnom odnosu – 1 radni dan
4. Po osnovu doprinosa na radu na predlog rukovodioca:
- Za ostvarene izuzetne rezultate – do 5 radnih dana
5. Po osnovu brige o deci i članovima uže porodice:
- 1) Raditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom do 14 godina – 2 radna dana
  - 2) Zaposlenom koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan – 5 radnih dana
- Pod članom uče porodice u smislu stava 1. tačka 5. podtačka 2) ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.
- Godišnji odmor zaposlenog, utvrđen po svim osnovima iz stava 1 ovog člana, ne može trajati duže od 30 radnih dana, osim za zaposlene koji rade na posebno teškim poslovima, kojima godišnji odmor može trajati i duže od 30 radnih dana.

#### Član 13.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora se donosi u elektronskoj-pisanoj formi i dostavlja se zaposlenom u skladu sa zakonom.

### 3.2. Plaćeno odsustvo

#### Član 14.

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

- |   |               |
|---|---------------|
| 1) Stupanja u brak  | 5 radnih dana |
| 2) Porodđaja supruge ili usvajanja deteta   | 5 radnih dana |
| 3) Sklapanje braka i porodžaj drugog člana uže porodice   | 3 radna dana  |
| 4) Smrti člana uže porodice   | 5 radnih dana |
| 5) Smrti roditelja, usvoioaca, brata ili sestre bračnog druga   | 2 radna dana  |
| 6) Teže bolesti člana uže porodice, pri čemu se teža bolest utvrđuje na osnovu konzilijarnog mišljenja lekara zdravstvene ustanove u kojoj se zaposleni ili član njegovog porodičnog domaćinstva leči | 5 radnih dana |
| 7) Selidbe sopstvenog domaćinstva:  |               |
| a) Na području istog naseljenog mesta   | 2 radna dana  |

b) Van područija mesta stanovanja	3 radna dana
8) Polaganje ispita u okviru stručnog usavršavanja ili obrazovanja koje zahteva proces rada	1-6 radnih dana
9) Otklanjanje posledica u domaćinstvu izhazvanih višom silom	3 radna dana
10) Korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti	7 radnih dana
11) Učestvovanja na sporskim i radno-proizvodnim takmičenjima	3-5 radnih dana
12) Dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi	2 uzastopna dana
13) Za polazak deteta u prvi razred osnovne škole	2 radna dana

Članovima uže porodice iz stava 1. ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojitelj, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz stava 1. ovog člana za srodnike koje nisu navedeni u stavu 2. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenim rešenjem poslodavca.

Izuzetno, u slučajevima iz stava 1. tač. 2), 4), 10) i 12) ukupan broj radnih dana koji se koriste kao plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine, ne računaju se u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana.

#### Član 15.

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

#### Član 16.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo na poziv državnog organa, organa jedinice lokalne samouprave, pravosudnih organa u skladu sa zakonom.

#### Član 17.

Zaposlenom se može odobriti plaćeno odsustvo u trajanju dužem od pet radnih dana a najduže 30 radnih dana u toku kalendarske godinu u slučaju polaganja stručnog ispita ili ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti koji spadaju poslovi koje zaposleni obavlja (izrada doktorske disertacije, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i u drugim oblicima usavršavanja).

### 3.3. Neplaćeno odsustvo

#### Član 18.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u slučaju:

1) negovanja bolesnog člana uže porodice	5 radnih dana;
2) smrti srodnika koji nisu navedeni u članu 14. stav 2.	1 radni dan;
3) obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rešavanja svog stambenog pitanja	5 radnih dana
4) posete bračnom drugu na radu u inostranstvu	5 radnih dana;
5) učestvovanja u kulturno umetničkim i sportskim takmičenjima najmanje 1 radni dan, u zavisnosti od	1-3 radna dana

udaljenosti mesta održavanja takmičenja  
Poslodavac može, na zahtev zaposlenog da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo i u dužem trajanju kada to ne remeti proces rada.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz st. 1. i 2. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom i ovim Pojedinačnim kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

### **3.4 Mirovanje radnog odnosa**

#### **Član 19.**

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, dosluženje vojnog roka,
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca, ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva,
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. Zakona o radu
- 4) izbora, imenovanja na funkcije u državnom organu, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane sa radom kod poslodavca,
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz st. 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatsko-konzularna i druga predstavništva.

## **4. BEZBEDNOST I ZDRAVLJA NA RADU**

### **4.1 Prava i obaveze**

#### **Član 20.**

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlja na radu, da se predstavnikom zaposlenih za bezbednost i zdravlja na radu razmatra sva pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

#### **Član 21.**

Zaposleni je dužan da primenjuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad, da namenski koristi sredstva za rad i opasne materije, da koristi propisana sredstva i opremu za ličnu zaštitu na radu i da

sa njima pažljivo rukuje da nebi ugrozio svoju bezbednosti zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje drugih lica.

Pre napuštanja radnog mesta, zaposleni je dužan da radno mesto i sredstva za rad ostavi u stanju da ne ugrožavaju druge zaposlene.

#### Član 22.

Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbedan i zdrav rad. Za vreme osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad zaposleni ima pravo na naknadu zarade. Troškove osposobljavanja iz tačke 1. ovog člana snosi poslodavac.

#### Član 23.

Zaposleni je dužan, da u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavesti lice za bezbednost i zdravlje na radu i poslodavca o nepravilnostima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mestu mogla da ugrozi njegovu bezbednost i zdravlje ili bezbednost i zdravlje drugih zaposlenih.

#### Član 24.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, uz pravo na naknadu zarade:

- 1) ako mu pretil neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na koje je određen sve dok se te mere ne obezbede;
- 2) ako mu poslodavac nije obezbedio propisani lekarski pregled ili ako se na lekarskom pregledu utvrdi da ne ispunjava propisane zdravstvene uslove, u smislu člana 43 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, za rad na radnom mestu sa povećanim rizikom;
- 3) ako u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad nije upoznat sa svim vrstama rizika i merama za njihovo otklanjanje, u smislu člana 27 stav 2 ovog zakona, na poslovima ili na radnim mestu na koje ga je poslodavac odredio;
- 4) noću ako bi, prema oceni službe medicine rada, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje;
- 5) na sredstvu za rad na kojem nisu primenjene propisane mere za bezbednosti zdravlje na radu.

#### Član 25.

Kada zaposlenom pretil neposredna opasnost po život ili zdravlje, zaposleni ima pravo da preduzme odgovarajuće mere, u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja mu stoje na raspolaganju i da napusti radno mesto, radni proces odnosno radnu okolinu.

U slučaju iz stava 1 ovog člana zaposleni nije odgovaran za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, niti čini povredu radne obaveze, ima pravo na naknadu zarade kao da je radio na svom radnom mestu.

### **4.2. Poslovi sa povećanim rizikom**

#### Član 26.

Zaposleni može biti određen da radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ako ispunjava sledeće uslove:

- 1) da ima propisanu stručnu spremu;
- 2) da ima posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova sa povećanim rizikom;
- 3) da je prethodno osposobljen za bezbedan i zdrav rad;
- 4) da nije mlađi od 18 godina;
- 5) da nije invalid rada;

#### Član 27.

Poslodavac je dužan da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom pre početka rada obezbedi lekarski pregled, kao i periodični lekarski pregled u toku rada.

Ako se u postupku periodičnog lekarskog pregleda utvrdi da zaposleni ne ispunjava posebne zdravstvene uslove za obavljanje poslova na radnom mestu sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da ga premesti na drugo radno mesto koje odgovaraju njegovim zdravstvenim sposobnostima.

#### Član 28.

Aktom o proceni rizika za poslove sa povećanim rizikom, može se kao preventivna mera za bezbedan i zdrav rad utvrditi skraćeno radno vreme, dodatne i jednokratne pauze, kao i druge mere.

#### Član 29.

Zaposleni koji obavljaju poslove sa povećanim rizikom, invalidi rada, profesionalno oboleli, kao i zaposleni koji obavljaju poslove na kojima postoji mogućnost profesionalnog oboljenja, u skladu sa Aktom o proceni rizika, imaju pravo na korišćenje odmora za prevenciju radne invalidnosti, u skladu sa opstim aktom.

#### Član 30.

Poslodavac je dužan da profesionalno obolelom i osobi sa invaliditetom obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa Zakonom.

### **4.3. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu**

#### Član 31.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu najman je jednog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu.

Broj predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu kod poslodavca i način njihovog izbora uređuje se posebnim pravilnikom za bezbednost i zdravlje na radu.

Predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu iz reda zaposlenih imenuje samostalni sindikat, a ako ima više samostalnih sindikata, predstavnika imenuje sindikat sa većim brojem članova sindikalne organizacije, odnosno samostalni sindikati sporazumno.

#### Član 32.

Mandat predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Pre isteka perioda na koji je izabran predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu mandat može da prestane zbog:

- 1) prestanka radnog odnosa kod poslodavca
- 2) podnošenja ostavke
- 3) nepoverenja više od polovine od ukupnog broja zaposlenih, iskazanog u pisanoj formi sa obrazloženjem, imenima i prezimenima, jedinstveni matični broj građana i potpisima zaposlenih.

U slučaju iz stava 2. ovog člana izbor novog predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu sprovodi se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka mandata predhodnog predstavnika.

### Član 33.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu informiše najmanje jednom u šest meseci o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

### Član 34.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu
- 3) o planiranim i preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje
- 4) sa izveštajem o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih, kao i o sprovedenim merama
- 5) o drugim pitanjima, u skladu pravilnikom o bezbednosti i zdravlja na radu.

### Član 35.

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za nesmetano obavljanje aktivnosti, a koji se tiču bezbednosti i zdravlja na radu.

### Član 36.

O uočenim nepravilnostima u primeni propisa o bezbednosti i zdravlja na radu, predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu neposredno obavestava:

- 1) ovlašćeno lice poslodavca
- 2) lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca
- 3) rukovodioca dela procesa rada
- 4) Odbor za bezbednost i zdravlje na radu
- 5) odbor samostalnog sindikata

### Član 37.

Lice za poslove bezbednosti i zdravlja na radu kod poslodavca, dužno je da odmah, bez odlaganja, preduzme mere i aktivnosti, ukoliko uoči nepravilnosti koje izazivaju neposrednu opasnost po život i zdravlje zaposlenih i o tome u pisanom obliku obavesti ovlašćeno lice poslodavca.

### Član 38.

Predstvanik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo da o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu:

- 1) neposredno komunicira sa zaposlenim
- 2) prima usmene i pisane predstavke zaposlenih
- 3) neposredno komunicira sa rukovodiocima-organizatorima procesa rada
- 4) neposredno komunicira sa licem određenim od strane poslodavca da obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu, odnosno sa predstavnicima odgovarajuće službe kod poslodavca
- 5) daje mišljenje i sugestije nadležnim organima u preduzeću u vezi sa primenom propisa o bezbednosti i zdravlja na radu

- 6) zahteva i insistira na poštovanju propisa o bezbednosti i zdravlja na radu i otklanjanju uočenih nedostataka
- 7) da ističe obaveštenja na oglasnim tablama poslodavca o aktivnostima koje preduzima

#### Član 39.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, radi obavljanja aktivnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu i pravo na plaćeno odsustvo za vreme provedeno na sednicama Odbora za bezbednost i zdravlje na radu, kao i za vreme prisustvovanja inspekcijском nadzoru, u skladu sa opštim aktom.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, za vreme plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana, ima pravo na nknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, pre korišćenja plaćenih časova za obavljanje poslova bezbednosti i zdravlja na radu, dužan je da blagovremeno o tome obavesti neposrednog rukovodioca.

#### Član 40.

Predstavnik zaposlenih za bezbednosti i zdravlje na radu dužan je da samotalne sindikate informiše o svom radu najmanje jednom u šest meseci, odnosno na svaki njihov zahtev.

### 4.4. Odbor za bezbednost i zdravlje

#### Član 41.

Članovi odbora za bezbednost i zdravlje na radu su:

- 1) predstavnici zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu
- 2) predstavnici koje imenuje poslodavac.

Broj i sastav odbora za bezbednost i zdravlje na radu uređuje se pravilnikom kod poslodavca, pri čemu broj predstavnika zaposlenih mora da bude najmanje za jednog veći od broja prestavnika poslodavca.

Inicijativu za formiranje odbora za bezbednost i zdravlje na radu mogu da podnesu poslodavac i samostalni sindikat.

Poslodavac je dužan da omogući da se, najkasnije u roku 15 dana od dana pkretanja inicijative iz stava 3 ovog člana, obrazuje odbor za bezbednost i zdravlje na radu i počne sa radom.

#### Član 42.

Mandat članova odbora za bezbednost i zdravlje na radu traje četiri godine.

Poslodavac, odnosno samostalni sindikat može uvek promeniti člana odmora za bezbednost i zdravlje na radu – predstavnika poslodavca, odnosno samostalnog sindikata, ukoliko ne izvršava obaveze na način propisan Pravilnikom o radu.

Predsednika odbora za bezbednost i zdravlje na radu biraju članovi odbora većinom glasova.

Predsednik odbora za bezbednost i zdravlje na radu je uvek iz reda predstavnika zaposlenih.

Poslovníkom o radu odbor za bezbednost i zdravlje na radu bliže uređuje način svoga rada.

#### Član 43.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu ima sledeće nadležnosti i prava da:

- 1) bude informisan o rezultatima procene rizika
- 2) ostvaruje uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu

- 3) daje predloge i učestvuje u razmatranje svih pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu
- 4) zahteva od poslodavca informacije o svim podacima koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu
- 5) razmatra izveštaj poslodavca o stanju bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih
- 6) zahteva od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenih
- 7) upozna se sa nalozima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada
- 8) razmatra izveštaje o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu od strane poslodavca
- 9) razmatra izveštaj poslodavca o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje
- 10) razmatra i daje sugestije na deo kolektivnog ugovora kod poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu u toku pregovora za zaključivanje i daje inicijativu za izmene i dopune kolektivnog ugovora u ovoj oblasti
- 11) razmatra nacрте i predloge svih akata poslodavca iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i daje odgovarajuće mišljenje i sugestije
- 12) razmatra i druga pitanja u skladu sa kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.

#### Član 44.

Poslodavac je dužan da odboru za bezbednost i zdravlje na radu obezbedi potrebne prostorne i administrativno tehničke uslove za nesmetan rad, kao i stručnu podršku, u skladu sa opštim aktom.

#### Član 45.

Odbor za bezbednost i zdravlje na radu je dužan da poslodavcu i samostalnim sindikatima podnesu šetomesečni izveštaj o svom radu.

Poslodavac i samostalni sindikati su dužni razmotre stavove i mišljenja odbora za bezbednost i zdravlje na radu i da isti obaveste o svom stavu.

#### Član 46.

Lice koje obavlja poslove bezbednosti i zdravlja na radu može da prisustvuje seminarima i savetovanjima radi edukacije za obavljanje poslova najmanje jednom godišnje.

Troškove iz stava 1. ovog člana snosi poslodavac.

### 4.5. Sredstva i oprema za ličnu zaštitu

#### Član 47.

Poslodavac je dužan da zaposlenom izda na upotrebu sredstvo i/ili opremu za ličnu zaštitu, u skladu sa aktom o proceni rizika.

### 4.6. Osiguranje zaposlenih

#### Član 48.

Poslodavac je dužan da, na svoj teret, kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, povrede na radu, profesionalne bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti.

Visinu premije osiguranja utvrđuje nadležni organ kod poslodavca.

#### Član 49.

U cilju prevencije radne invalidnosti poslodavac može da izdvaja sredstvo u skladu sa opštim aktom i programom poslovanja.

#### Član 50.

Poslodavac može zaposlenom upolaćivati premiju za dobrovoljeno penzijsko osiguranje i kolektivno osiguranje za slučaj bolesti i hiruških intervencija, u skladu sa zakonom i programom poslovanja.

### **5. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

#### **5.1. Zarada**

##### Član 51.

Zarada se obračunava i isplaćuje na osnovu planiranih sredstava zarade, u skladu sa Zakonom, Programom poslovanja i Pojedinačnim kolektivnim ugovorom JKSP „Gradac“ Tutin, na koji daje saglasnost Osnivač.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom, ugovorom o radu i Zakonom o radu.

##### Član 52.

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

- 1) zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i slično)
- 3) drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom iz stava 1. ovog člana podrazumeva se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se isplaćuju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14., člana 42. stav 3. tačka 4) i 5), člana 118. tačka 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. Zakona o radu.

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

##### Član 53.

Zarada zaposlenog za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od:

- 1) osnovne zarade
- 2) dela zarade za radni učinak
- 3) uvećane zarade

#### **5.3. Osnovna zarada**

##### Član 54.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se kao proizvod:

- 1) vrednosti radnog časa
- 2) koeficijenta posla
- 3) mesečnog fonda ostvarenih časova rada

#### Član 55.

Vrednost radnog časa utvrđuje se Programom poslovanja preduzeća u okviru planiranih sredstava, na koji Osnivač daje saglasnost.

#### Član 56.

Koeficijent poslova utvrđuje se na osnovu složenosti poslova, odgovornosti i uslova rada. Složenost poslova utvrđuje se na osnovu vrste posla, nivoa klasifikacije, radnog iskustva i posebnih znanja i veština.

Odgovornost u radu utvrđuje se na osnovu značaja i uticaja poslova koje zaposleni obavlja na proces i rezultat rada.

Uslovi rada utvrđuju se na osnovu radne okoline u kojoj se obavljaju poslovi.

### 5.3. Najniže vrednosti koeficijenta poslova po grupama poslova

#### Član 57.

Odnos između najnižeg i najvišeg koeficijenta vrednosti poslova za obračun i isplatu zarade određuje se u najmanjem rasponu od 1 do 3, osim za direktora preduzeća kojem koeficijent određuje Nadzorni organ preduzeća.

Koeficijenti vrednosti za sva radna mesta sistematizovana u pravilniku o sistematizaciji poslova su sledeći:

Redni broj	Naziv radnog mesta	Koeficijent radnog mesta
1.	Savetnik direktora	1,5 – 2,5
2.	Sekretarica	1,4 – 1,7
3.	Higijenski tehničar	1,5 – 1,7
4.	Sekretar	2,5 – 2,9
5.	Pravni referent	2,5 – 2,9
6.	Šef računovodstva	2,5 – 2,8
7.	Šef naplate	2,5 – 2,8
8.	Administrator računara i elektronske komunikacije	2,5 – 2,8
9.	Šef energetike i javne rasvete	2,5 – 2,8
10.	Šef filterskog postrojenja	2,5 – 2,8
11.	Šef gradske čistoće	1,7 – 2,2
12.	Finansijski saradnik	2,0 – 2,8
13.	Knjigovođa	1,4 – 1,7
14.	Magacioner	1,5 – 1,7

15.	Inkasant	1,4 – 1,7
16.	Blagajnik vodovod	1,4 – 2,0
17.	Blagajnik čistoća	1,4 – 1,8
18.	Šef vodoinstalatera	1,7 – 2,2
19.	Vodoinstalater	1,5 – 2,0
20.	Vodoinstalater-inkasant Delimeđe	1,5 – 2,0
21.	Pomoćni radnik	1,4 – 1,7
22.	Šef voznog parka	1,7 – 2,2
23.	Rukovalac građ. mašina	1,7 – 2,2
24.	Vozač kamiona i specijalnih vozila	1,5 – 2,0
25.	Elektromonter	1,4 – 1,7
26.	Radnik na održavanju zelenila i obeležavanje signalizacije	1,2 – 1,7
27.	Radnik na odvozu smeća	1,5 – 2,0
28.	Radnik na javnoj čistoći	1,5 – 2,0
29.	Šef laboratorije	1,7 – 2,0
30.	Laborant	1,4 – 1,7
31.	Dispečer na filterskom postrojenju	1,4 – 1,7
32.	Radnik na održavanju filterskog postrojenja	1,4 – 2,0
33.	Dispečer na obilasku prekidnih komora	1,4 – 2,0

#### 5.4. Zarada za radni učinak

##### Član 58.

Osnov za utvrđivanje radnog učinka zaposlenog iznad, odnosno ispod standardnog, je doprinos zaposlenog u ostvarenim rezultatima rada.

Sredstva za zaradu po osnovu radnog učinka obezbeđuju se iz ukupnih sredstava izdvojenih za zaradu utvrđenih programom poslovanja, u procentu utvrđenom opštim aktom, a najviše do 1% od utvrđene visine sredstava osnovne zarade za tekući mesec.

##### Član 59.

Osnovna zarada zaposlenog na mesečnom nivou može se uvećati po osnovu radnog učinka većeg od standardnog najviše za 10%, odnosno umanjiti najmanje za 20% po osnovu ostvarenog radnog učinka manjeg od standardnog.

Radni učinak zaposlenog iz stava 1. ovog člana utvrđuje poslodavac na obrazloženi predlog rukovodioca zaposlenog.

## 5.5. Uvećana zarada

### Član 60.

Zaposleni ima pravo nauvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110 % od osnovice
- 2) za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri – najmanje 26 % od osnovice  
pri utvrđivanju osnovne zarade
- 3) za prekovremeni rad – najmanje 26 % od osnovice
- 4) za rad nedeljom – najmanje 10 % od osnovice
- 5) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku – najmanje 0,4 % od osnovice  
punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu (u  
daljem tekstu: minuli rad)

Ako se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada uvećana u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

### Član 61.

Kod utvrđivanja rasporeda rada zaposlenih na dan državnog i verskih praznika, noću ili u smeni, vodiće se računa da se obezbedi takav raspored rada, tako da se omogući zaposlenom da u toku godine bude uključen u obavljanje rada u skladu sa potrebama procesa rada.

## 5.6. Naknada zarade

### Član 62.

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

- 1) korišćenje godišnjeg odmora
- 2) plaćenog odsustva
- 3) odsustva sa rada u dane državnog i verskog praznika, koji su po zakonu neradni
- 4) vojne vežbe i odazivanja na poziv vojnih i drugih državnih organa, ako to zakonom nije drugačije određeno
- 5) prisustvovanje sednicama državnih organa i njihovih tela, prisustvovanje sednicama organa sindikata i drugim telima po osnovu delagiranja iz statusa člana sindikata ili zaposlenog
- 6) stručnog usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca
- 7) učešće na radno-proizvodnom, sportskom takmičenju, inovacija i drugih oblika stvaralaštva

Opštim aktom utvrđuje se visina prava na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada u slučaju:

- 1) prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa, ili nadležnog organa poslodavca
- 2) za koje odbije da radi ako mu pretila neposredna opasnost po život i zdravlje zbog nesprovođenja propisanih mera za bezbedan i zdrav rad, u skladu sa propisima koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu.

## Član 63.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana i to:

- 1) U visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno;
- 2) U visini 100% prosečne zarade u prethodnih dvanast meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je privremena sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

## 5.7. Druga primanje

### Član 64.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati:

- 1) otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini iznosa tri zarade koju je zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina ili tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za statistiku, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;
- 2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u visini troškova pogrebnih usluga najmanje u visini neoporezivog iznosa;
- 3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice zaposlenog, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

### Član 65.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Visina naknade troškova za ishranu u toku rada, sa pripadajućim porezima i doprinosima, utvrđuje se dnevno u iznosu od 350 dinara.

Naknada troškova za ishranu u toku rada isplaćuje se po isteku meseca istovremeno sa konačnom isplatom zarade, na osnovu prisustva na radu zaposlenog za tekući mesec.

### Član 66.

Zaposleni ima pravo na regres za korišćenje godišnjeg odmora, sa pripadajućim porezima i doprinosima godišnje u visini od 1/12 mesečno od 75% prosečne isplaćene zarade zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku za prethodnu godinu.

Godišnji iznos regresa, utvrđen na način iz stava 1. ovog člana, uvećava se za fiksni iznos od 2.750 dinara mesečno, odnosno 33.000 dinara godišnje, bez poreza i doprinosa.

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

## Član 67.

Zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke medicinsko-tehničkih pomagala za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice;

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. ovog člana priznaje se na osnovu uredne dokumentacije do visine jednog neoporezivog iznosa predviđenim Zakonom o porezu na dohodak građana.

U slučajevima utvrđenim u stavu 1. tačka 2), 3) i 5) ovog člana visina pomoći u toku godine priznaje se ako ovo pravo nije ostvareno na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Članom uže porodice iz stava 1. ovog člana smatra se: bračni i vanbračni drug, dete rođeno u braku ili van brak, pastorak, usvojenik i druga lica prema kojima zaposleni ima zakonsku obavezu izdržavanja.

Poslodavac može da isplati solidarnu pomoć zaposlenom u skladu sa svojim opštim aktom i pod uslovom da za to ima obezbeđena finansijska sredstva:

- 1) radi ublažavanja posledica elementarnih ili drugih nepogoda,
- 2) radi pružanja pomoći porodici umrlog zaposlenog,
- 3) rešavanju porodičnih problema (pomoć samohranim roditeljima, radnicima koji nemaju rešeno stambeno pitanje i radnicima siromašnog imovinskog stanja)

Poslodavac je dužan da planira i zaposlenom isplati solidarnu pomoć, radi ublažavanja nepovoljnog materijalnog položaja, pod uslovom da za to ima obezbeđena finansijska sredstva.

Visina solidarne pomoći iz stava 6. ovog člana po zaposlenom na godišnjem nivou iznosi 41.800 dinara, bez poreza i doprinosa.

## Član 68.

Poslodavac može da obezbedi deci zaposlenog, starosti do 15 godina jedan poklon za Novu godinu i Božić u visini neoporezivog iznosa u skladu sa zakonom.

## Član 69.

Poslodavac će zaposlenima koji su stekli pravo, isplatiti sledeće jubilarne nagrade:

- 1) za 10 godina neprekidnog rada 1 prosečna neto zarada u Republici Srbiji u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje,
- 2) za 20 godina neprekidnog rada 1,25 prosečne neto zarade u Republici Srbiji u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje,
- 3) za 30 godina neprekidnog rada 1,5 prosečne neto zarade u Republici Srbiji u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje.
- 4) za 40 godina neprekidnog rada 2 prosečne neto zarade u Republici Srbiji u mesecu u kome se jubilarna nagrada isplaćuje.

Zaposlenima se isplaćuje jubilarna nagrada najkasnije do kraja godine, za godinu u koju je zaposleni stekao to pravo.

## 5.8. Minimalna zarada

### Član 70.

Opštim aktom utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Usled poremećaja poslovanja Poslodavca, zaposlenima se može isplaćivati minimalna zarada u skladu sa zakonom.

### 5.9. Naknada troškova

#### Član 71.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

- 1) Za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz.
- 2) Za dolazak i odlazak sa rada za zaposlene koji nemaju mogućnost korišćenja javnog prevoza, jer na konkretnoj relaciji nema organizovanog javnog prevoza, ili na posao dolaze pešice ili atomobilom, utvrđuje se fixni iznos od 1.500 dinara mesečno.
- 3) Za vreme provedeno na službenom putovanju u zemlji-dnevnicu u visini od najmanje 2% prosečne zarade zaposlenog u Republici Srbije prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za statistiku, putne troškove, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu lux kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.
- 4) Za službeno putovanje u inostranstvu pod uslovima i na način utvrđen odgovarajućim propisima.
- 5) Za korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe u iznosa od 30% cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru.

Zaposleni ima pravo na punu naknadu dnevnica za službeno putovanje u zemlji, ako službeno putovanje traje duže od 12 časova, a na pola naknade, ako službeno putovanje traje duže od 8 a kraće od 12 časova.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se pre službenog puta može isplatiti akontacija troškova za službeni put.

### 5.10. Prestanak potrebe za radom zaposlenih zbog tehnološkog viška

#### Član 72.

Poslodavac može sprovesti racionalizaciju ukupnog broja zaposlenih i usklađivanje tog broja sa programom poslovanja, uz poštovanje profesionalne, kvalifikacione i starosne strukture zaposlenih i potrebama procesa rad, u skladu sa Programom rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: Program), odnosno važećim zakonskim propisima.

#### Član 73.

Poslodavac je dužan da pre određivanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, primeni kriterijume utvrđene ovim Ugovorom.

#### Član 74.

Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se primenom sledećih kriterijuma, po redosledu utvrđenim ovim ugovorom:

- 1) osnovni kriterijum: rezultati rada zaposlenih;

2) Dopunski kriterijumi: socijalno-ekonomski položaj zaposlenog  
Opštim aktom bliže se utvrđuju merila za određivanje viška zaposlenih u skladu sa kriterijumima iz stava 1 ovog člana.

Obaveza je poslodavca da upozna zaposlene o kriterijumima za proglašenje viška zaposlenih i visini ukupne otpremnine na koju oni imaju pravo po ovom osnovu.

#### Član 75.

Poslodavac ne može doneti odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenog po osnovu viška zaposlenih, bez njegove saglasnosti, i to:

- 1) Invalidu rada koji je invalidnost stekao radom kod tog poslodavca;
- 2) Samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života;
- 3) Roditelju sa detetom sa posebnim potrebama.

Samohranim roditeljima u smislu ovog člana smatra se roditelj koji živi sa najmanje jednim detetom, nije u bračnoj ili vanbračnoj zajednici, i koji nema pomoći u izdržavanju deteta od strane drugog bračnog druga ili je ta pomoć niža od 50% minimalne zarade u R.Srbiji utvrđeno u skladu sa Zakonom.

#### Član 76.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučaju kada usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestana potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, zaposlenom isplati otpremninu.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod kog ostvaruje prvo na otpremninu.

### 6.PRESTANAK RADNOG ODNOSA

#### Član 77.

Radni odnos zaposlenom prestaje pod uslovima utvrđenim Zakonom i ovim Ugovorom.

#### 6.1.Sporazumni prestanak radnog odnosa

##### Član 78.

Radni odnos može da prestane po osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

#### 6.2.Otkaz od strane zaposlenog

##### Član 79.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz Ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku najmanje 20 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

### 6.3.Otkaz od strane poslodavca

#### Član 80.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 79 Zakon o radu, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100 ovog Zakona;

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva za rad ili ličnu opremu za zaštitu na radu;
- 5) ako napusti mesto rada u smenskom radu pre dolaska zaposlenog iz sledeće smene;
- 6) ako izvrši povredu propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih materija, propisa o zaštiti životne sredine i bezbednosti i zdravlja na radu nepreduzimanje mera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 7) ako protiv-pravno prisvaji imovinu poslodavca;
- 8) ako falsifikuje novčana ili druga dokumenta
- 9) ako se neovlašćeno posluži sredstvima koja su mu poverena za izvršenje poslova odnosno radnih zadataka ili stiče ličnu novčanu korist koristeći sredstva preduzeća;
- 10) ako ošteti sredstva za rad poslodavca;
- 11) ako namerno prouzrokuje štetu poslodavcu;
- 12) ako ne dostavi isprave i podatke na zahtev ovlašćenih organa;
- 13) ako iznosi ili prenosi netačne činjenice u nameri da se zaposlenom ili poslodavcu umanjí ugled;
- 14) ako odbija poslovnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- 15) ako koristi vozila poslodavca u lične svrhe bez izričitog odobrenja;
- 16) ako prouzrokuje odgovornost poslodavca za privredni prestup ili prekršaj;
- 17) ako neovlašćeno zloupotrebi pečat poslodavca;
- 18) ako sprečava ovlašćeno lice poslodavca za obavljanje kontrole;
- 19) ako obavlja privatn posao čija je priroda ista ili slična kao kod poslodavca, za vreme radnog vremena;
- 20) ako izvrši nelegalno priključenje na gradsku vodovodnu i kanalizacionu mrežu ( priključenje bez pismenog odobrenja poslodavca);
- 21) ukoliko neredovno očitava vodomere ili u jednom ciklusu čitanja vodomera za 3% ili više % od ukupnog broja očitanih vodomera upiše netačno stanje na vodomere;
- 22) ako ne prijavljuje ili neblagovremeno prijavljuje ili lažno prijavi povrede radne obaveze ili radne discipline;

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad u smislu člana 103 Zakona o radu;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

6) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

7) ako tri puta u toku meseca neblagovremeno dolazi na rad ili odlazi sa rada pre isteka radnog vremena;

8) ako izaziva nered ili učestvuje u tuči u toku rada ili na službenom putu;

9) ako se nekorektno odnosi prema trećim licima ili korisnicima usluga poslodavca;

10) ako neopravdano izostaje sa posla dva uzastopna radna dana ili pet dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

11) ako zaposleni ponavlja povredu radne discipline ili čini više povreda radne discipline u toku kalendarske godine.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tačka 3. i 4. ovoga člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom.

Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanje radne discipline u smislu stava 3. ovoga člana.

Poslodavac može utvrditi okolnosti iz stava 3. tačka 4. na osnovu aparata kojim se utvrđuje da li je zaposleni pod dejstvom alkohola.

Odbijanje zaposlenog da se podvrgne alko testu na osnovu aparata Poslodavca iz prethodnog stava smatra se nepoštovanje radne discipline u smislu stava 3 ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla.

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171. stav 1. tačka 1-5. Zakona o radu.

#### **6.4. Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza**

##### **Član 81.**

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu (prethodnog) člana ovoga Ugovora, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

2) novčanu kaznu u visini do 20% osnova zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

#### Član 82.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179 stav 2 i 3 Zakona o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga otkaza ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje 8 dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1 ovog člana Poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na ovo upozorenje.

Upozorenje se dostavlja zaposlenom na način propisan za dostavljanje rešenja o otkazu ugovora o radu iz člana 185 ovog zakona.

#### Član 83.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179 stav 1 tačka 1 ovog zakona o radu da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 179a ovog zakona, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenom roku za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

### 6.5. Dostavljanje akta otkaza ugovora o radu

#### Član 84.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pismenom obliku i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovoga člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja, osim ako tim rešenjem nije određen drugi rok.

#### Član 85.

Poslodavac je dužan da zaposlenom u slučaju prestanka radnog odnosa izvrši isplatu svih nesiplaćenih zarada, naknada zarada i drugih primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

Isplata obaveza iz stava 1. ovog člana Poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

### 7. NAKNADA ŠTETE

#### Član 86.

U skladu sa Zakonom i ovim ugovorom, zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokuje poslodavcu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i eventualnu odgovornost zaposlenog, utvrđuje poslodavac na osnovu predloga komisije, koju formira poslodavac.

#### Član 87.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu pokreće se prijavom.

Poslodavac je dužan da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti u roku od 8 dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnog saznanja da je šteta prouzrokovana.

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

#### Član 88.

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

#### Član 89.

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

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

#### Član 90.

Na osnovu predloga komisije, poslodavac donosi rešenje kojim se zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili se delimično ili potpuno oslobađa odgovornosti.

#### Član 91.

Poslodavac obavezuje zaposlenog da štetu nadoknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kakvom je bila pre nastupanja štete.

Zaposleni je dužan da se u roku od 8 radnih dana pisanim putem izjasni o rešenju o nadoknadi i visini štete.

Ako zaposleni ne pristane da nadoknadi štetu ili u utvrđenom roku istu ne nadoknadi, o nadoknadi štete odlučuje nadležni sud.

#### Član 92.

Poslodavac može u izuzetnim slučajevima, delimično ili u potpunosti osloboditi zaposlenog od obaveze plaćanja naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobađanja od obaveze plaćanja naknade štete može podneti zaposleni.

Pri donošenju odluke o delimičnom ili potpunom oslobađanja od obaveze plaćanja naknade štete, poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog, kao i da li bi zaposleni isplatom štete bio doveden u težak materijalni položaj.

#### Član 93.

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

#### Član 94.

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

### 8.USLOVI ZA RAD SINDIKATA

#### Član 95.

Zaposleni imaju pravo da, bez prethodnog odobrenja poslodavca, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju u skladu sa aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da u skladu sa zakonom zaposlenima omogući sindikalno organizovanje i sprovođenje aktivnosti usmerenih na poboljšanje njihovih uslova rada i socijalno-ekonomskom položaja.

#### Član 96.

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

#### Član 97.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice. Izgled i sadržaj pristupnice uređuje se aktom sindikata.

#### Član 98.

Poslodavac je dužan da:

- 1) predstavniku Osnovne organizacije samostalnog sindikata obezbedi kod poslodavca prisustvovanje sednicama Nadzornog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) da se razmotre mišljenja i predlozi sindikata pre donošenja odluka od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Samostalni sindikati kod poslodavca sporazumno određuje svog predstavnika iz stava 1. ovog člana.

#### Član 99.

Poslodavac ima obavezu da sindikat obaveštava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koje su od bitnog značaja za socijalno-ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- 1) programu poslovanju preduzeća
- 2) godišnjem finansijskom izveštaju

Poslodavac je dužan da, na zahtev sindikata dostavi podatke o:

- 1) učešću zarada o troškovima poslovanja poslodavca;
- 2) prosečnoj zaradi na godišnjem nivou, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- 3) broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu ili službu;
- 4) kvartalnim izveštajima o bezbednosti zdravlja na radu i povredama zaposlenih drugim pitanjima, u skladu sa opštim aktom.

#### Član 100.

Poslodavac je dužan da se sindikatu omogući pristup svim informacijama kod poslodavca, kada je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih, uz poslovanje uslova i standarda utvrđenih zakonom.

Poslodavac je dužan da sindikatu dostavi sva akta koja se odnose na rad i organizaciju rada u preduzeću i na položaj zaposlenih (statut, pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova, akt kojim se utvrđuje poslovna tajna, akt u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu, akt o normativima i standardima za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih i dr.).

#### Član 101.

Poslodavac će članovima sindikata omogućiti odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa sindikata koji organizuje skup u skladu sa ovim ugovorom i opštim aktom.

#### Član 102.

Poslodavac je dužan da Osnovnoj organizaciji samostalnog sindikata radnika, u skladu sa mogućnostima, bez naknade troškova obezbedi:

- 1) obavljanje stručno-administrativno i tehničkih poslova, korišćenje telefona, telefaksa, računara, aparata za kopiranje i umnožavanje, i druge uslove za obavljanje poslova vezanih za osnovnu sindikalnu aktivnost;
- 2) potreban broj kancelarija sa neophodnim kancelarijskim nameštajem;
- 3) korišćenje sale za sastanke;
- 4) oglasni prostor pristupačan zaposlenima radi sticanja obaveštenja i informacija;
- 5) obračun iznosa sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplati ga na odgovarajuće račune sindikata (sindikalna organizacija, sindikat opštine, grane) u skladu sa statutom najvišeg organa sindikata;
- 6) stručnu pomoć za izradu godišnjeg finansijskog izveštaja.

#### Član 103.

Opštim aktom ili sporazumom poslodavca i sindikata utvrđuje se broj ovlašćenih predstavnika sindikata koji imaju pravo na plaćeno odsustvo.

Izabrani, odnosno imenovani predstavnik samostalnog sindikata potpisanika ovog ugovora u višim organima i telima i to: predsednik i potpredsednik republičkog sindikata, kao i predsednik, odnosno poverenik pokrajinskog, okružnog, regionalnog i gradskog samostalnog sindikata ima pravo na 70 plaćenih časova rada mesečno ako sindikat u tom nivou organizovanja ima najmanje 200 članova i po dva časa mesečno za svakih sledećih 100 članova.

#### Član 104.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije – sindikalni poverenik, predstavnik zaposlenih u nadzornom odboru poslodavca, član organa sindikata kod poslodavca, kao i na nivou lokalne samouprave i republičkom nivou) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

## 9.UČEŠĆE U UPRAVLJANJU

### Član 105.

Predstavnik zaposlenih u Nadzornom odboru poslodavca imenuje i razrešava Osnivač.

U postupku predlaganja člana Nadzornog odbora iz reda zaposlenih obavezno je učešće osnovne organizacije samostalnog sindikata radnika.

### Član 106.

Osnovna organizacija samostalnog sindikata radnika Poslodavca učestvuje u postupku statusnih promena, restrukturiranja, organizacionim promenama preduzeća kao i pripremi i izradi programa poslovanja i daju mišljenje i predloge poslodavcu.

### Član 107.

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

## 10.PRAVA I DUŽNOSTI U ŠTRAJKU

### Član 108.

Sindikat ima pravo organizovati štrajk pod uslovima utvrđenim zakonom, ovim ugovorom i opštim aktom.

Osnivač je obavezan da u skladu sa Zakonom utvrdi minimum procesa rada za komunalna preduzeća, a na osnovu mišljenja Osnovne organizacije samostalnog sindikata .

### Član 109.

U toku štrajka organizovanog pod uslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom, poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi zamenila učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine u smislu člana 7. stav 1. Zakona o štrajku, održavanje minimuma procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza u skladu sa članom 9. i 10. Zakona o štrajku.

## 11.MEĐUSOBNI ODNOS POTPISANIKA OVOG UGOVORA

### Član 110.

Odnosi između osnovne organizacije samostalnog sindikata, poslodavca i osnivača uspostaviće se i rešavati pregovaranjem i uskladjivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima ravnopravnosti i partnerstva.



## 12. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 111.

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

Član 112.

Za praćenje primene odredbi ovog ugovora i davanje mišljenja nadležna je komisija koju imenuju potpisani u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora a sačinjavaju je po dva predstavnika strana potpisnika ovog ugovora.

Komisija je obavezna da na zahtev jedne od strana potpisnika ovog ugovora dostavi izveštaj o njegovoj primeni u roku od 30 dana od dana dostavljanja zahteva.

Član 113.

Ovaj ugovor zaključuje se na period od 3 (tri) godine, počev od dana stupanja na snagu. Svaki učesnik ovog ugovora može pokrenuti postupak za izmenu i dopunu ovog ugovora. Učesnik-pokretač postupka za izmenu i dopunu ovog ugovora, dužan je da drugim učesnicima dostavi predlog novog teksta izmena i dopuna ugovora sa obrazloženjem.

Član 114.

Na sva pitanja koja nisu regulisana ovim ugovorom, neposredno se primenjuju odredbe zakona.

Član 115.

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kad ga potpišu osnivač, direktor poslodavca i predsednici samostalnih sindikata radnika JKSP GRADAC TUTIN, u istovetnom tekstu.

Član 116.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom potpisivanja svih učesnika.

**PRESEDNIK  
SINDIKALNE ORGANIZIJE**

  
Amir Bećirović  


**DIREKTOR  
JKSP GRADAC TUTIN**  
  
Elvedin Hazirović  


**PRESEDNIK  
SINDIKALNE ORGANIZACIJE**

  
Miroslav Sretković  


**PRESEDNIK  
OPŠTINE TUTIN**

  
Selma Kućević  
