

На основу члана 3. став 1., члана 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), Град Бор кога представља градоначелник града Бора у име оснивача, Установа Спортски центар „Бобана Момчиловић Величковић“ у Бору и Синдикална организација Јавне установе спортски центар - Бор, закључују:

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ГРАДСКА УПРАВА - БОР

Број: 110-25/2022-III/01  
28 OCT 2022 год.  
БОР

УСТАНОВА СПОРТСКИ ЦЕНТАР БОР  
„БОБАНА МОМЧИЛОВИЋ ВЕЛИЧКОВИЋ“

Број: 3930/2022  
Датум: 28-10 20 22 год.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

код Установе Спортски центар “Бобана Момчиловић Величковић” у Бору

### Основне одредбе

#### Члан 1.

Колективним уговором код Установе Спортски центар “Бобана Момчиловић Величковић” у Бору (у даљем тексту: **Колективни уговор**), у складу са Законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Установи Спортски центар “Бобана Момчиловић Величковић” у Бору, као и друга питања од значаја за запосленог и Послодавца.

Оснивач у смислу овог Колективног уговора је Град Бор (у даљем тексту: **Оснивач**).

Послодавац у смислу овог Колективног уговора јесте Установа Спортски центар “Бобана Момчиловић Величковић” у Бору (у даљем тексту: **Послодавац**).

Запослени у смислу овог Колективног уговора јесте физичко лице које је у складу са Законом о раду (у даљем тексту: **Закон**) и другим прописима којима су уређена права, обавезе и одговорности из радног односа, засновало радни однос код Послодавца из става 3. овог члана (у даљем тексту: **Запослени**).

Синдикална организација Јавне установе спортски центар - Бор, у смислу овог Колективног уговора јесте репрезентативни синдикат код Послодавца (у даљем тексту: **Синдикат**).

#### Члан 2.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује на све запослене код Послодавца.

#### Члан 3.

Колективним уговором и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом.

#### Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона.

#### Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

### Заснивање радног односа

#### Члан 6.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова Установе Спортски центар “Бобана Момчиловић Величковић” у Бору.

#### **Члан 7.**

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

#### **Члан 8.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу, условима рада, организацији рада, правима, обавезама и одговорностима из радног односа, испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа, забрани вршења злостављања на раду и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код Послодавца.

#### **Члан 9.**

Радни однос запосленог заснива се уговором о раду, који у име Послодавца закључује директор. Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писнаом облику.

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Управни одбор код Послодавца и са истим закључује уговор о раду, у складу са Законом.

Директор заснива радни однос на одређено време, до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења.

Уколико је за директора именовано лице које је запослено код Послодавца на неодређено време, Управни одбор са директором закључује Анекс уговора о раду на одређено време.

#### **Члан 10.**

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад дана утврђеног 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 дугачије договоре.

### ***Измена уговорених услова рада***

#### **Члан 11.**

Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада Анексом уговора о раду у случајевима предвиђеним у члану 171. Закона о раду.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) овог Закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде Анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 6. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

## ***Радни однос на одређено време***

### **Члан 12.**

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен Законом.

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

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

## ***Радно време, одмори и одсуства***

### **Члан 13.**

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Радно време запослених млађих од 18 година износи 35 часова у радној недељи (пуно радно време).

Непуно радно време је радно време краће од времена утврђеног у ставу 1. овог члана и износи не краће од 36 часова недељно.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима Послодавца и органа управљања Установе Спортски центар "Бобана Момчиловић Величковић" у Бору.

### **Члан 14.**

Радна недеља траје, по правилу, 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац својом одлуком коју објављује на огласној табли Послодавца.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Послодавац за рад који се обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин. Када је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

## ***Скраћено радно време***

### **Члан 15.**

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима скраћује се за 8 часова недељно у односу на пуно радно време утврђено у члану 13. овог Колективног уговора, на основу стручне анализе у складу са Законом (скраћено радно време).

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

## ***Прерасподела радног времена***

### **Члан 16.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је утврђено скраћено радно време у складу са чланом 16. овог Колективног уговора.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

### ***Прековремени рад***

#### **Члан 17.**

На захтев Послодаваца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла који мора да се заврши у одређеном року 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 8 часова недељно.

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

У хитним случајевима Послодавац је дужан да у року од 24 часа од давања налога за прековремени рад, донесе решење о прековременом раду запосленог.

#### **Члан 18.**

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу одредити слободни сати тако да за сваки сат прековременог рада остварује сат и по слободно.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 1. овог члана најкасније у року од 6 месеци.

У случају да запослени није искористио слободне сате у периоду из става 2. овог члана, Послодавац је дужан да запосленом обрачуна прековремени рад (за ефективан рад) и исплати као додаток на плату при чему се доноси решење о прековременом раду.

О слободним сатима се води евиденција.

### ***Ноћни рад***

#### **Члан 19.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

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

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

### ***Одмор у току дневног рада***

#### **Члан 20.**

Запослени који ради најмање 6 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.

Послодавац је дужан да уреди време одмора на начин којим се не угрожава обављање делатности.

Запослени који ради дуже од 8 сати дневно има право на одмор у току рада од 45 минута.

Време одмора из става 1. и 4. овог члана урачунава се у радно време.  
Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Послодавац.

### **Дневни одмор**

#### **Члан 21.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са Законом.

### **Недељни одмор**

#### **Члан 22.**

Запосленом се мора обезбедити недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље, коме се додаје време одмора из члана 23. овог Колективног уговора.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор, у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Запосленом који због рада није могао да користи недељни одмор, Послодавац мора да обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

### **Годишњи одмор**

#### **Члан 23.**

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 плате.

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

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, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 4. овог члана има карактер накнаде штете.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1)	<b>доприноса у раду, који предлог даје непосредни руководиоца</b>	до 3 радна дана;
2)	<b>услова рада:</b>	
	- за послове са повећаним ризиком	3 радна дана;
	- за остале послове	1 радни дан;
3)	<b>радног искуства:</b>	
	- за радно искуство до 5 година	1 радни дан;
	- за радно искуство од 5 до 15 година	2 радна дана;
	- за радно искуство преко 15 година	3 радних дана;
4)	<b>стручне спреме / образовања:</b>	
	- за основно образовање	1 радни дан;
	- за средње образовање	2 радна дана;
	- за мајсторско и специјалистичко образовање	3 радна дана;
	- за високо образовање	4 радна дана;
5)	<b>утврђене инвалидности</b>	2 радна дана;
6)	<b>за свако дете до 12 година живота, по детету</b>	1 радни дан
7)	<b>самохраном родитељу са дететом до 12 година живота, по детету</b>	2 радна дана

Радним искуством из става 6. тачка 3) овог члана сматра се време проведено на раду на пословима на којима је запослени распоређен или сличним пословима, по стицању стручне спреме, односно образовања (степен и врсте) која се захтева за обављање тих послова.

Годишњи одмор запосленог утврђен према критеријумима из става 6. овог члана не може бити дужи од 30 радних дана у календарској години.

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

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

#### **Члан 24.**

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се у зависности од потребе посла, односно у складу са Планом коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писано руководиоцу службе.

Руководилац службе дужан је да благовремено сачини предлог Плана коришћења годишњег одмора запослених груписан према пословима.

Послодавац ће при изради Плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 12 година.

#### **Члан 25.**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### **Члан 26.**

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 23. овог Колективног уговора, одреди једна дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0,5 и више заокружује се на 1 радни дан.

#### **Члан 27.**

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор Послодавца доношењем решења, или запослени на кога је директор пренео овлашћење.

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

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у појединој служби Послодавца, решење о коришћењу годишњег одмора, које садржи период коришћења годишњег одмора и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о колективном годишњем одмору сматра се урученим запосленом даном његовог објављивања.

Преостали део годишњег одмора према критеријумима утврђеним у складу са Законом и овим Колективним уговором, запослени остварују у складу са чланом 23. овог Колективног уговора.

### **Плаћено одсуство**

#### **Члан 28.**

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству, односно усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - до 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог - 7 радних дана;
- 5) ступања у брак детета, односно пасторка, усвојеника-це или храњеника-це запосленог - 3 радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника-це или храњеника-це у војску - 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 11) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 12) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна дана;
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације - најдуже 45 радних дана;
- 18) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства - 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању - од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 1), 3), 4), 5), 6), 11), 12), 13), 15) и 17) овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

## **Мировање радног односа**

### **Члан 29.**

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

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

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 рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

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

### **Неплаћено одсуство**

### **Члан 30.**

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство без накнаде зараде на његов образложени писани захтеви приложени одговарајућу документацију, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у случају:

1)	неговања болесног члана уже породице	30 радних дана;
2)	обављања приватних (личних) послова	5 радна дана;
3)	смрти сродника	1 радни дан;
4)	лечења у иностранству	до шест месеци;
5)	у другим случајевима, по одобрењу Послодавца.	до шест месеци

Одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор.

### **Плате, накнаде плате и друга примања**

### **Члан 31.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује на основу Закона, Колективног уговора и уговора о раду.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности коју остварују 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.

Основна плата припада запосленом који ради пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.



### Члан 32.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи са основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са Законом.

### Члан 33.

Коефицијенти изражавају сложеност послова, одговорност, услове рада и врсту и степен стручне спреме.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Код Послодавца за обрачун плате примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Коефицијенти из става 3. овог члана увећавају се за проценте опредељене за руковођење у Уредби о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама који се односе на физичку културу.

Основицу за обрачун и исплату плате утврђује Влада Републике Србије посебним актом.

### Члан 34.

Запослени има право на додатак на плату за:

- 1) време проведено у радном односу (минули рад) - у висини од 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца;
- 2) прековремени рад -26% од основице;
- 3) рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 4) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додаток) - 3% од основице;
- 5) рад ноћу између 22,00 и 6,00 часова наредног дана -26% од основице.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена овим Колективним уговором.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

### Члан 35.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечнеплате у претходних дванаест месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, и то за:

- 1) време коришћења годишњег одмора;
- 2) време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) време одсуства са рада на позив државних органа;
- 4) време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и Колективним уговором;

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 2. овог члана, у складу са Закључком Владе 05 број 53-3008/2020-2 од 02.04.2020. године и 05 број 53-4228/2021 од 06.05.2021. године („Службени гласник РС”, бр. 50/20 и 46/21).

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а највише 45 радних дана у календарској години.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због

необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са Законом.

#### **Члан 36.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65 % просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која 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;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која 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.

#### ***Рокови за исплату плате***

#### **Члан 37.**

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до десетог у месецу за претходни месец; други део до двадесетпетог у месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнаде плате, достави обрачун.

#### ***Накнада трошкова***

#### **Члан 38.**

Запослени има право на накнаду следећих трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;
- 3) службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;

Послодавац неће плаћати увећане трошкове превоза запосленима који промене место становања након закључења уговора о раду.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова, у висини неопорезивог износа који је утврђен Законом о порезу на доходак грађана.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

#### ***Друга примања***

#### **Члан 39.**

Запосленима припада право на исплату:

- 1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

3) отпремнине због престанка потребе Послодавца за радом запосленог који је утврђен као вишак запослених, односно који је нераспоређен, у висини која се одређује у складу са Законом којим се уређује његов радно правни статус, а која се обрачунава за све године рада у радном односу код послодавца у складу са чланом 158. Закона о раду.

Одлуку о додели и висини накнаде других примања доноси директор Послодавца, односно запослени кога директор овласти.

Висина отпремнине став 1. тачка 3) овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматрају се: брачни друг, деца и усвојилац који живе у заједничком домаћинству.

### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 40.**

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у следећим случајевима:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним Законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним Законом;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (8) ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених, на основу образложеног и реалног захтева синдиката и Одлуке послодавца, а све у складу са могућностима Послодавца и финансијским средствима у буџету града Бора.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ се одобрава у складу са могућностима Послодавца.

Одлуку о додели солидарне помоћи доноси директор Послодавца, односно запослени кога директор овласти.

### **Јубиларна награда**

#### **Члан 41.**

Послодавац ће запосленом обезбедити јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 35 година рада за жене, односно 40 година рада за мушкарце оствареног у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора: о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности не сматра се радом у радном односу.

Јубиларна награда исплаћује се у години када запослени стиче право, и то за:

- 1) 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- 2) 20 година рада проведеног у радном односу, једна и по плата;
- 3) 30 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- 4) 40 година рада за мушкарце, односно 35 година рада за жене, проведеног у радном односу, две и по плате.

Платом у смислу става 3. тачка 1), 2), 3) и 4) овог члана сматра се просечна нето месечна плата запосленог, односно запослених код Послодавца, односно просечна нето зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

О исплати јубиларне награде из става 3. овог члана одлуку доноси директор.

### ***Посебна примања***

#### **Члан 42.**

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог до 12 година живота поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у висини утврђеној општим актом.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде буџета града Бора за наредну годину.

### ***Обрачун плате***

#### **Члан 43.**

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун из става 1. овог члана, запосленом који се налази на боловању или одсуствује са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 3. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати Послодавац у складу са Законом представља извршну исправу.

### ***Накнада штете***

#### **Члан 44.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, у складу са Законом.

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, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 45.**

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна Комисија од три члана коју образује директор.

#### **Члан 46.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му у року од 60 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са Законом.

О праву запосленог на накнаду из става 1. овог члана и њеној висини одлучује директор.

Ако се запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### ***Удаљење са рада***

#### **Члан 47.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са Законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности од три просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока утврђеног Законом.

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

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

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.

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

Накнада плате за време привременог удаљења са рада док траје притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу става 5. овог члана и пуног износа основне плате, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

### ***Упућивање на рад код другог послодавца***

#### **Члан 48.**

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца одговарајући посао, у складу са Законом.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана без његове сагласности, а уз његову сагласност и дуже од тог рока.

Запослени са Послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код Послодавца који га је упутио, на исте или друге послове који одговарају степену и врсти стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

### ***Престанак радног односа***

#### **Члан 49.**

Радни однос престаје:

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

### ***Споразумни престанак радног односа***

#### **Члан 50.**

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Послодавца изапосленог.

Пре потписивања споразума, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

### ***Отказ од стране запосленог***

#### **Члан 51.**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаним облику, у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

### ***Отказ од стране послодавца***

#### **Члан 52.**

Запосленом може престати радни однос код Послодавца у складу са Законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране Послодавца, Послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима и на начин утврђен Законом.

### ***Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца***

#### **Члан 53.**

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова код Послодавца - даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци - даном ступања на издржавање казне;

- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада Послодавца, у складу са Законом.

#### **Члан 54.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог и то у складу са чланом 179. Закона о раду.

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

#### **Члан 55.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа, при чему се запосленом указује да ће му се отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине и правила понашања.

#### ***Одговорност запослених***

#### **Члан 56.**

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада као и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе односно радну дисциплину и правила понашања у складу са Законом и општим актом код Послодавца.

#### ***Вишак запослених***

#### **Члан 57.**

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, Послодавац доноси Програм за решавање вишка запослених (у даљем тексту: Програм), у складу са Законом.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код Послодавца, као и број запослених који раде на неодређено време;
- 3) критеријуме према којима се утврђује који су запослени вишак;
- 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 5) мере за запошљавање вишка запослених, као што су: премештај на друге послове, рад с непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, преквалификација, доквалификација, други облик додатног образовања, привремено или трајно упућивање на рад код другог послодавца итд.;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у којем ће запосленом који је вишак бити отказан уговор о раду ако не може да му се омогући запошљавање.

Критеријуме из Програма утврђује Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### **Члан 58.**

Послодавац је дужан да, пре доношења Програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да достави Послодавцу мишљење на предлог Програма у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

### ***Заштита појединачних права***

#### **Члан 59.**

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар- стручњак у области која је предмет спора, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### **Члан 60.**

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката чији је запослени члан - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

### ***Безбедност и здравље на раду***

#### **Члан 61.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са Законом.

#### **Члан 62.**

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан рад и заштиту живота и здравља на раду, 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 запослених и 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 63.**

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести Послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

#### **Услови за рад синдиката**

#### **Члан 64.**

Запослени код Послодавца имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила.

#### **Члан 65.**

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

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

#### **Члан 66.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.  
Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

#### **Члан 67.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) представнику репрезентативног синдиката код Послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да размотри мишљења и предлоге репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.
- 3) техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви с материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставовe репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

#### **Члан 68.**

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и слично, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до седам радних дана годишње.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у синдикате вишег нивоа организовања омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

#### **Члан 69.**

Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца за обављање синдикалне функције има право:

- 1) на 30 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 100 чланова.
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 100 чланова.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство са рада за време заступања и за обављање синдикалних активности.

## **Члан 70.**

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини његове просечне плате у претходних 12 месеци.

## ***Право на штрајк***

### **Члан 71.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

### **Члан 72.**

Штрајк се мора најавити у складу са Законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

### **Члан 73.**

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са Законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са Законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са Законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

## ***Преговарање и закључивање колективног уговора***

### **Члан 74.**

Колективни уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом свих учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу сви учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писани отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

## ***Решавање спорова***

### **Члан 75.**

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

Учесници у закључивању Колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених Колективним уговором.

### ***Прелазне и завршне одредбе***

#### **Члан 76.**

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна.

Овај Колективни уговор је састављен у 6 (шест) истоветних примерака од којих свака од три уговорене стране задржава по 2 (два) примерка.

#### **Члан 77.**

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

Потписници:

**Град Бор**

Градonaчелник Александар Миликић

Синдикална организација Јавне установе  
спортски центар - Бор

председник Гојко Џаковић

Установа Спортски центар

„Бобана Момчиловић Величковић“ у Бору

в.д. директора Бојана Длбокић Дубочанин

