



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIII Број 40

26. август 2009. године

Цена 200 динара

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/09), Синдикална организација самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд, директор ЈКП „Градске пијаце” – Београд и градоначелник града Београда у име оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ” – БЕОГРАД

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, утврђују се: радни односи; образовање; стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зараде; накнада зараде и друга примања; престанак потребе за радом запослених; забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

Овај колективни уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, сматра се град Београд. Запослени, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Градске пијаце” – Београд, које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом у смислу овог уговора, сматра се Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” – Београд.

Члан 3.

Овај уговор обавезан је за оснивача, послодавца и све запослене. Права, обавезе и одговорности директора утврђују се посебним уговором у складу са законом.

Члан 4.

Оснивач обезбеђује послодавцу, коме је поверено вршење комуналне делатности, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере за унапређење комуналних делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије, увећане за 20%, када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

Послодавац је дужан да омогући синдикату увид у примену овог уговора и остварења права запослених.

Члан 6.

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

Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник).

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота, послодавац може да заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојоца или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Члан 8.

Лице које заснива радни однос дужно је да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђених Правилником.

Члан 9.

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор.

Изабрани кандидат заснива радни однос са послодавцем, закључењем уговора о раду.

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

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом, по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 10.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Члан 11.

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

2. Радно време

Члан 12.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова а радна недеља 5 радних дана.

Према потребама процеса рада и организационих делова, може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку дана, и то највише до 1,5 часова.

Члан 13.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана, сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Рад у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 14.

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

Члан 15.

Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима.

Скраћивање радног времена врши се сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији, у складу са законом и другим прописима.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 16.

Директор може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а према потребама послова и задатака.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од четири часа дневно, односно осам часова недељно, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Члан 17.

Распоред радног времена утврђује директор, у оквиру годишњег радног времена.

Члан 18.

Директор, у складу са законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем, и то:

– кад то захтева природа делатности ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга;

– у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;

– због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

Члан 19.

Послодавац може запосленом да уведе прераспodelу радног времена, у складу и под условима утврђеним законом.

3. Одмори и одсуства

а) Одмор у току дневног рада

Члан 20.

Запослени који ради пуно радно време, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4 а краће од 6 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада од најмање 45 минута.

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

Време из става 1–3 овог члана, урачунава се у радно време.

Члан 21.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама. Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада, доноси директор.

б) Дневни одмор

Члан 22.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако Законом и овим Уговором није другачије одређено.

в) Недељни одмор

Члан 23.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

г) Годишњи одмор

Члан 24.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом и овим уговором, од 20 а највише 35 радних дана по свим основама.

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

- а) радног искуства;
- б) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- в) здравственог стања запосленог и чланова уже породице;
- г) посебних и отежаних услова рада.

Члан 25.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства:
 - 1 радни дан за сваке навршене 3 године радног стажа, а највише 7 радних дана
2. По основу сложености послова – доприноса у раду:
 - за послове за које се захтева

I и II степен стручне спреме	2 радна дана
– за послове за које се захтева	
III и IV степен стручне спреме	2 радна дана
– за послове за које се захтева	
V и VI степен стручне спреме	3 радна дана
– за послове за које се захтева	
VII и VIII степен стручне спреме	4 радна дана
– за послове са посебним одговорностима и овлашћењима	5 радних дана
3. По основу услова рада:	
– радници Сектора пијачних услуга и Техничког сервиса	2 радна дана
4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година старости, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју	3 радна дана
У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 4, онда се годишњи одмор по свим основама увећава за	4 радна дана

Члан 26.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и 55 година живота и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 27.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 28.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или лице које он овласти, у писаној форми и уручује га запосленом.

4. Одсуствовање са рада

Члан 29.

Директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

– ступања у брак	7 радних дана
– рођења детета	7 радних дана
– смрти члана уже породице/брачни друг, деца, родитељи запосленог/	7 радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	3 радна дана
– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагања стручног испита	7 радних дана
– празновања крсне славе	1 радни дан
– елементарних непогода	5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	5 радних дана
– добровољног давања крви	2 радна дана

Одсуство у случају добровољног давања крви, запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, рекреативног одмора и добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Члан 30.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

Члан 31.

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

Члан 32.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

– нећа члана уже породице	5 радних дана
– нећа члана шире породице	3 радна дана
– смрти сродника, који нису наведени у члану 26.	2 радна дана
– запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године, када директор оцени да то не ремети процес рада.	

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права из рада и по основу рада, осим ако Законом није другачије предвиђено.

5. Мировање радног односа

Члан 33.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада, због:

– одласка на одслужење, односно дослужење војног рока. 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, врати на рад код Послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог, који је упућен на рад у иностранству у оквиру међународно-техничко и просветно-културне сарадње у дипломатско-конзуларна и друга представништва.

III – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 34.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, овог уговора и Правилника о здрављу и безбедности на раду.

Директор је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдиката.

Директор и представник синдиката су дужни да донесу акт о процени ризика, у складу са законом.

За спровођење безбедности здравља на раду одговорни су: директор, руководиоци сектора и остали запослени који су одговорни за надзор и извршење послова.

Члан 35.

Послодавац је дужан да у складу са законом, овим уговором и општим актима обезбеди запосленима рад на радном месту и радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Запослени су дужни да поштују прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозили своју безбедност и здравље других запослених.

Члан 36.

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења уз обавезно информисање синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који, поред општих, испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности предузећа.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

Члан 37.

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

Члан 38.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 39.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље.

Председник синдикалне организације има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

Члан 40.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац ће издвајати средства, а најмање у висини од 0,20 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди Синдикат.

Члан 41.

Код послодавца се формира Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, састављено од представника синдиката, директора и стручњака из области заштите на раду. Рад одбора обавља се у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Члан 42.

Актом о процени ризика, у складу са законом, ближе се уређују безбедност и здравље на раду, уз обавезу да се конкретно утврде послови са посебним условима рада, лична заштитна средства и опрема за ове послове где се опасности и штетности, које се појављују у процесу рада, не могу отклањати на други начин, као и послови за које је обавезно обезбедити средства личне хигијене.

IV – ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 43.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 44.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која сеастоји из:

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

Члан 45.

Зарада која се остварује за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се на основу:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак,
- увећане зараде.

Члан 46.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла,
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Члан 47.

Цена радног часа за запослене, за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално економски савет Републике Србије, увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 48.

Маса зарада за запослене утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност даје Градско веће града Београда. Месечна бруто маса послодавца утврђиваће се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 49.

Вредност посла – коефицијента утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова.

Члан 50.

Основна зарада утврђује се у распону 1 према 6, између најнижег и највишег коефицијента.

Основна зарада одређује се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од
- специфичности посла,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степена стручне спреме,
- оспособљености запосленог на пословима које ради, и других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог, полазећи од специфичности основне делатности Послодавца.

Члан 51.

Цена рада утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла коефицијента, а на основу општег акта о организацији и систематизацији радних места, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

Члан 52.

Маса зарада за запослене расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним у члану 43, 44, 45, 46, 47, 53, 54, 55, 56, 57, 59 и 61.

Члан 53.

Зарада запосленог може се умањити до 20%, односно увећати до 40%, по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећана зарада – стимулација запосленима може се вршити, на основу критеријума утврђених посебним актом, који се закључује између директора и синдиката, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зараде за текући месец.

Члан 54.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Просечна зарада у предузећу остварена по овом уговору не може бити нижа од остварене просечне зараде запослених у привреди града Београда.

1. Увећана зарада**Члан 55.**

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад,
4. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 56.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду, и то:

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 30%;
- за рад на дан празника који је нерадни за 130%;
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такв рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 35%.

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

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

2. Накнада зараде**Члан 57.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- необезбеђивања заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на рад или професионалним обољењем;
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда, органа синдиката и других надлежних органа.

Члан 58.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повреде ван рада до 30 дана, у висини од 70% од просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 59.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду у износу од 0,5% цене рада утврђене овим уговором, за сваку годину радног стажа.

Накнада трошкова**Члан 60.**

Запослени има право на накнаду трошкова који не улазе у зараду и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи један градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранству, најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;
- трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који улазе у зараду и то:

– трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 динара бруто зараде по радном дану,

– регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године, а запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор, има право на сразмерни износ регреса.

Друга примања

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди друга примања која не улазе у зараду и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини три зараде које би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

– трошкове породици у случају смрти запосленог или члана уже породице, у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну до висине неопорезованог износа. Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 63.

Послодавац може запосленима исплатити и друга примања и то: запосленим женама поводом 8. марта, деци запосленог, до навршене 15. година живота једнократно поводом Нове године и Божића.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси директор, на предлог синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности. Исплата запосленим женама поводом 8. марта извршиће се по претходно добијеној препоруци од оснивача.

Члан 64.

Запослени имају право на:

– јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника;

– јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплаћује се у месецу у коме се стиче право.

Под јубиларном наградом рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања Предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада, укључујући и статусне промене којима наставља рад као правни следбеник.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих 10 година рада, а после тога свака пета година рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за ¼ месечне зараде код послодавца у претходном месецу, у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених 40 година рада.

Члан 65.

Запослени имају право на исплату зарада из добити остварене по годишњем рачуну у висини коју утврђује Управни одбор уз сагласност оснивача.

Члан 66.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција.

У складу са финансијским планом, послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањење или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из става 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, од повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 67.

Послодавац може да запосленом исплати у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата:

– солидарну помоћ за случај теже болести запосленог или члана уже породице;

– здравствене рехабилитације запослених, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних и других непогода;

– за набавку лекова за запослене или члана уже породице, до износа трошкова према приложеном рачуну, о чему одлуку доноси директор.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца.

1. Минимална зарада

Члан 68.

Услед поремећаја пословања предузећа, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у предузећу увећава се за 20 % по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора, донете уз мишљење репрезентативног синдиката, у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

V – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69.

Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу, дужан је да штету надокнади у складу са законом и овим уговором.

Члан 70.

Директор или лице које он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за проузроковану штету у року од осам дана од дана сазнања, односно пријема пријаве о проузрокованој штети.

Директор именује комисију за утврђивање чињеница и околности под којима је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности.

Ако се висина штете не може утврдити, висина штете утврдиће се вештачењем стручног лица.

Члан 71.

На основу извештаја комисије из члана 70. овог уговора, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Решењем директора којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређују се начин и рок за накнаду штете.

По пријему решења о накнади штете, запослени даје писмену изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом износа од његове зараде.

Ако запослени не прихвата да надокнади проузроковану штету на начин из става један овог члана, покреће се поступак пред надлежним судом ради наплате проузроковане штете.

Члан 72.

Ако запослени претрпи штету на раду и у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.

О захтеву за накнаду штете одлучује директор.

VI – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 73.

Радни однос запосленом престаје на начин и под условима предвиђеним законом.

Члан 74.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим уговором или Уговором о раду;
- ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако запослени одбије да обавља послове на којима ради ако за то не постоје оправдани разлози;
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1–4. закона;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 75.

Кад се стекну услови из Закона о раду за отказ уговора о раду, запослени се у писаној форми упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Запослени има право да се у писаној форми изјасни о наводима из упозорења за отказ уговора о раду из става 1. овог члана, у року од осам дана од дана пријема упозорења.

Запосленом се у упозорењу може, зависно од врсте разлога за отказ, дати привремени рок за измену понашања, односно престанак чињења повреде радне обавезе, како би избегао отказ.

Члан 76.

Уколико запослени спори чињенице и околности које представљају разлог за отказ уговора о раду у смислу закона, директор ће писмено овластити стручно лице да у хитном поступку утврди све елементе неопходне за основаност давања отказа уговора о раду, у складу са законом.

Члан 77.

Пре отказа уговора о раду, затражиће се мишљење синдиката, чији је члан запослени, који је дужан да достави мишљење у року од пет дана.

Мишљење синдиката не обавезује послодавца.

VII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или лице које он овласти, у писаном облику, у складу са законом и овим уговором.

Члан 79.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени споразумно решавају спорно питање.

Члан 80.

Ако се послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања, ово питање решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

Ако арбитар у року из претходног става не донесе одлуку, решење и отказ уговора о раду постаје извршно.

Одлука пред арбитром је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

VIII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 81.

Управни одбор и Надзорни одбор предузећа сачињавају представници оснивача и запослених код послодавца.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач, на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у складу са Статутом.

Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених ће се достављати директору, сразмерно броју чланова репрезентативног синдиката.

Члан 82.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена код послодавца, а посебно својинске промене или уговарања концесија, и има право давања мишљења и предлога.

Члан 83.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативног синдиката.

Управни одбор је дужан да пре доношења правилника о заштити о раду, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

IX – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, послодавац и синдикат дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вишка запослених, ако се утврди да ће доћи до престанка за радом запослених на неодређено време и то за најмање од 10% запослених код послодавца.

Члан 85.

Послодавац је дужан да уколико се испуне услови из члана 84. уговора, сачини програм решавања вишка запослених у сарадњи са синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање у смислу Закона о раду;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм доноси Управни одбор.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених утврдиће се у складу са законом и социјалним програмом за запослене у јавним предузећима који закључују градоначелник и репрезентативни синдикати комуналаца Београда.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

У случају смањења броја запослених, маса зарада утврђена закључком градоначелника не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 86.

Управни одбор, послодавац и синдикат формираће заједничку комисију за социјални дијалог.

Задатак ове комисије је:

- израда социјалног програма за запослене;
- израда програма рационализације броја запослених;
- израда програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности;
- израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

X – ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 87.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку.

Члан 88.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених и сви корисници услуга градских пијаца преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 89.

Уколико се због необезбеђења права из овог уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом и запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XI – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 90.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Члан 91.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из Закона и колективних уговора, и то:

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

Члан 92.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребе стручних, административних и техничких услова неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката, на његов захтев, да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених који произилазе из Закона и овог уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику синдиката – синдикалном поверенику, обезбеди 60 плаћених часова месечно у предузећу за обављање његове функције;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат, или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 93.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност за време трајања мандата, има право на накнаду зарада најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 94.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да понуди измену уговорених услова рада, ако је то за њега неповољније или на други начин довести у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: члану Савета запослених и представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима Одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или избраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 95.

Репрезентативни синдикат и други синдикати код послодавца, дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању послодавца и да не реме-ти прописану радну дисциплину.

XII – МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 96.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова.

Уколико настане спор поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању спорова.

Члан 97.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража.

Арбитража се формира када дође до спорова у примени или промени Колективног уговора, у року од 30 дана од дана настанка спора у примени, или започињања промене овог уговора.

Арбитража се састоји од пет чланова, и то: изабраног представника оснивача, послодавца, репрезентативног синдиката и два неутрална члана, која предлаже оснивач, послодавац и репрезентативни синдикат, по договору, из реда стручњака за област која је предмет спора.

Арбитража је дужна да у року од 30 дана од дана формирања одлучи по предмету спора.

Члан 98.

Поступак пред арбитражом може да покрене сваки учесник Колективног уговора.

Одлука арбитраже обавезна је за стране у спору, потписнике Колективног уговора, замењује одговарајућу одредбу Колективног уговора због које је дошло до спора.

Учесник у спору, уколико сматра да је арбитражном одлуком повређено право засновано по закону, може покренути спор код надлежног суда.

XIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 99.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

На сва питања која нису регулисана овим уговором, примењују се одредбе закона и колективних уговора.

Члан 100.

За праћење примене и тумачења одредаба овог колективног уговора надлежна је комисија коју сачињавају по два представника потписника колективног уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог колективног уговора.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању Колективног уговора код послодавца.

Члан 101.

Овај уговор закључује се на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истичања рока на који је овај закључен.

Члан 102.

У случају отказа, овај Уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана доношења одлуке о отказу.

Члан 103.

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

Члан 104.

Одлуку о коефицијентима радних места у ЈКП „Градске пијаце” – Београд, доноси послодавац и репрезентативни синдикат у посебном документу.

Члан 105.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Градске пијаце” – Београд број 5158 од 13. јула 2007. године („Службени лист града Београда”, број 25/07).

Члан 106.

Овај колективни уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Директор
ЈКП „Градске пијаце” – Београд
Драган Пушара, с.р.

Градоначелник града
Београда
Драган Ђилас, с.р.

Синдикална организација
самосталног синдиката Београда
Горана Трбусић, с.р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 76. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/09), Самостална синдикална организација ЈКП „Зеленило Београд”, АСНС ЈКП „Зеленило–Београд” и Синдикат ЈКП „Зеленило” „Независност”, генерални директор ЈКП „Зеленило–Београд” и градоначелник града Београда, у име града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА
„ЗЕЛЕНИЛО–БЕОГРАД”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа запослених, у ЈКП „Зеленило–Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених, зараде, накнаде зараде и остала лична примања запослених, права синдикалних организација, обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада, међусобни односи потписника овог уговора и др.

Оснивач је град Београд.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Зеленило Београд” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа генерални директор .

Репрезентативне синдикалне организације су: Самостална синдикална организација ЈКП „Зеленило–Београд”, АСНС ЈКП „Зеленило–Београд” и синдикат ЈКП „Зеленило” „Независност”.

Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Општег колективног уговора, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду .

Члан 3.

Овај уговор се примењује на све запослене, осим на генералног директора, чија се права, обавезе и одговорности уређују уговором који закључују генерални директор и Управни одбор, у складу са законом.

II – РАДНИ ОДНОС**1. Заснивање радног односа****Члан 4.**

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови утврђени законом и овим уговором.

Члан 5.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца, одлучује генерални директор.

Члан 6.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по условима прописаним у закону, а у складу са колективним уговорима.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом и доставља се репрезентативним синдикалним организацијама у предузећу.

Пријем новозапослених може да се врши по претходно добијеној сагласности градоначелника.

2. Пробни рад**Члан 7.**

На радно место за које је уговором о раду то предвиђено, запослени се прима на пробни рад.

Пробни рад, у смислу става 1. овог члана, не може се утврдити за приправника.

Пробни рад се према стручној спреми утврђује у трајању од:

- 3 (три) месеца за радна места за која се тражи висока стручна спрема – VII степен,
- 2 (два) месеца за радна места за која се тражи виша и средња стручна спрема VI, V и IV степен,
- 1 (један) месец за остала радна места.

За време пробног рада запослени и послодавац могу да откажу уговор о раду са отказним роком од пет радних дана.

Пробни рад прати и оцењује комисија коју именује генерални директор, а иста је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

3. Приправници**Члан 8.**

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова запослени се може примити у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж за запослене са високом стручном спремом траје 12 месеци, а са вишом и средњом стручном спремом шест месеци.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на зараду у износу од 80% зараде радног места на које је распоређен и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

Комисију за полагање стручног испита именује генерални директор, а састављена је од најмање три члана одговарајуће школске спреме и струке, у односу на приправника који полаже приправнички испит.

По положеном стручном испиту приправник се распоређује на послове радног места за које се у трајању приправничког стажа оспособљавао, а у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

У случају да не положи стручни испит приправнику престаје радни однос.

4. Радно време**Члан 9.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља пет радних дана.

Распоред радног времена, у оквиру радне недеље, утврђује генерални директор.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку односно завршетку радног времена, и то највише до 1,5 (једног и по) часа рада.

Члан 10.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Кад је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 11.

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

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

Члан 12.

Пуно радно време може се скратити запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком, која су утврђена актом о процени ризика, и то:

- на хидрауличној подизној платформи;
- на пословима резивања дрвећа, сечи и уклањању стабала;
- на неговању заштићених биљних врста (употреба хемијских средстава);
- у браварској и аутолимарској радионици;
- на пловном објекту.

Члан 13.

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака, највише до десет часова недељно, а на основу акта о процени ризика.

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

Члан 14.

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, у складу са Законом о раду.

Забрањен је прекореврени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена (прекореврени рад), у складу са законом, а према потребама послова и задатака.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од четири часа дневно, односно осам часова недељно, а највише 240 часова у календарској години.

Члан 15.

Распоред радног времена утврђује генерални директор.

Члан 16.

Генерални директор у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем, и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- организације рада и бољег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена;
- извршења одређеног посла у одређеним роковима.

Прерасподела радног времена на основу става 1. овог члана мора се извршити тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 17.

Послодавац може запосленом коме се врши прерасподела радног времена да одреди да на други начин и у другом периоду користи дневни и недељни одмор, уз услов да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 (десет) часова непрекидно.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела, има право да му се часови рада дужи од пуног радног времена прерачунају у пуно радно време и признају у стаж или да му се рачунају као часови рада дужи од пуног радног времена.

5. Одмори и одсуства

5.1. Одмор у току рада

Члан 18.

Запослени који ради са пуним радним временом има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, с тим да се не може користити на почетку или крају радног времена.

Запослени који раде дуже од четири сата, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Члан 19.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, осим ако се ради о сезонским пословима, када тај одмор може да буде и 10 часова и недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

5.2. Годишњи одмор

Члан 20.

Запослени има право на годишњи одмор од 20 радних дана. Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава по основу:

- а) радног искуства;
 - б) доприноса запосленог на радном месту, односно сложености послова радног места;
 - ц) инвалидности-здравственог стања запосленог или члана уже породице;
 - д) посебних отежаних услова рада.
- Под радним искуством запосленог сматрају се године проведене на раду.

Под здравственим стањем запосленог или члана уже породице сматрају се инвалиди рада II и III категорије и запослени са преосталом радном способношћу, издржавано дете које има сметње у психофизичком развоју, самохрани родитељ или родитељ са више деце.

Под посебним условима рада сматра се тежина послова, утицај рада и радне околине на здравље запосленог на пословима са повећаним ризиком, утврђених у члану 12. овог уговора.

Члан 21.

Ако у календарској години запослени нема годину дана рада, или има прекид радног односа дужи од 30 (тридесет) радних дана стиче право на годишњи одмор после 6 шест месеци непрекидног рада.

У свакој календарској години запослени има право на коришћење годишњег одмора у трајању од 20 (двадесет) радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства – за сваких навршених 5 година рада по 1 дан, а највише 7 (седам) радних дана,
2. Доприноса у раду, односно сложености послова радног места до 5 радних дана и то:
 - за послове за које се захтева I–IV степен стручне спреме 2 (два) радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 (три) радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 (четири) радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 3 (три) радна дана.

3. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 (седам) година старости, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 (четрнаест) година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 4 (четири) радна дана

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. годишњи одмор се по свим основама увећава за 5 (пет) радних дана

4. За радна места из члана 12. овог уговора са посебним условима рада, у складу са актом о процени ризика, запосленом се увећава дужина годишњег одмора за 7 (седам) радних дана.

Запосленом који у току календарске године има мање од шест месеци рада на радном месту са посебним условима рада годишњи одмор по овом основу се увећава сразмерно времену рада на том радном месту.

Члан 22.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 радних дана.

Запосленом, годишњи одмор не може трајати дуже од 35 (тридесет пет) радних дана.

Члан 23.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 24.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор, према Плану коришћења годишњег одмора за текућу годину, у складу са процесом рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси генерални директор у писаној форми и исто уручује запосленом.

5.3. Одсуствовање са рада

Члан 25.

Генерални директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до 7 (седам) радних дана у календарској години по свим основама у следећим случајевима:

- ступања у брак 7 (седам) радних дана
- рођење детета, порођај супруге 7 (седам) радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) 7 (седам) радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 (три) радна дана
- смрти родитеља, усвојиоца брата или сестре, брачног друга запосленог и смрти лица који живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 (два) радна дана,
- тежа болест члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) 7 (седам) радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства 4 (четири) радна дана,
- полагања стручног испита 7 (седам) радних дана,
- елементарних непогода 3-5 (три до пет) радних дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 (седам) радних дана,
- учествовање на спортским и радно-производним такмичењима 3-7 (три до седам) радних дана
- добровољног давања крви 2 (два) радна дана.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 26.

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

Члан 27.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже (брачни друг, деца, родитељи) 5 (пет) радних дана,
- неге члана шире породице 3 (три) радна дана,
- смрти сродника, који нису наведени у члана 25. 2 (два) радна дана.

Члан 28.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до годину дана у току календарске године када генерални директор оцени да то дозвољава процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси генерални директор или лице које он овласти.

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

III – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 29.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене законом и у следећим случајевима:

1. неизвршење, несавесно, неблаговремено и немарно извршење радних обавеза и дужности,
2. одбијање налога директора или непосредног руководиоца за извршење одређеног радног задатка,
3. долазак на рад у пијаном стању или конзумирање алкохола за време рада,
4. неоправдано и узастопно изостајање са рада два радна дана или 24 сата или 3 радна дана са прекидима у току 6 (шест) месеци
5. прекорачење службених овлашћења у раду,
6. незаконито располагање средствима,
7. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада и опреме,
8. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,
9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене посебним актом послодавца,
10. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду и предузимања мера ради заштите на раду, средстава рада и животне средине,
11. ометање другог запосленог у процесу рада,
12. nanoшење материјалне штете предузећу или запосленима, намерно или крајњом непажњом,
13. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време односно без писане сагласности,
14. кршење одредаба о забрани конкуренције,
15. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, клевета и др.),
16. крађа, без обзира на вредност и
17. немарно или неодговорно вођење евиденције о радном времену.

Члан 30.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину Послодавца у висини најмање једне просечне зараде код послодавца, за претходна три месеца.

IV – ЗАШТИТА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 31.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овог уговора у организовању и спровођењу безбедности и заштите на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдикалних организација.

Члан 32.

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

Општим актом на основу вештачења надлежне установе утврдиће се радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдикалних организација.

На тим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

Члан 33.

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

Члан 34.

Запослени је одговоран: ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрожити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 35.

Запослени има право да одбије да ради одређене послове ако му због вршења тих послова прети опасност по здравље или живот, у складу са законом.

Председник репрезентативне синдикалне организације има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду и условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу Послодавца предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

Члан 36.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац ће издвајати средства у висини најмање 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец коришћења организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исте користе у складу са планом и критеријумима које утврди послодавац и репрезентативне синдикалне организације.

Члан 37.

Заштита жена, омладине и инвалида у предузећу остварује се у складу са законом.

V – ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 38.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа уговорених Колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима.

Зарада се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на радном месту.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 39.

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

- основне зараде,
- уговорене зараде,
- увећане зараде,
- умањене зараде и награде.

Основна зарада запосленог се утврђује на основу:

- вредности – коефицијената посла, вредности радног часа и
- временаведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и време наведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 40.

Маса зарада за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности Београда, чији је оснивач град Београд, утврђује се програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност да Градско веће града Београда.

Месечна бруто маса утврђује се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком града у јавном сектору.

Члан 41.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова послодавца, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Основна зарада запослених кретаће се у распону од 1 према 6 (један према шест) између најнижег и највишег коефицијента.

Члан 42.

Зарада из члана 39. овог уговора уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитет и благовременост у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине;
- одговорности према раду и средствима рада;
- радног искуства;
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности послодавца.

Члан 43.

Зарада запослених може се увећати до 40% (четрдесет од сто) по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада – стимулација може се вршити на основу критеријума из средстава издвојених највише до 1% (један од сто) од утврђене масе зарада за текући месец.

Допринос запослених за увећање зараде утврђује се на основу критеријума:

– квалитет рада што подразумева изузетно квалитетан рад, без грешке и шкарта;

– стручност у раду што подразумева поседовање изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака;

– креативност и заинтересованост у раду, подразумева да dobrim идејама и квалитетним решењима доприноси реализацији задатака;

– однос према раду подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао;

– однос према средствима рада подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада о утрошку материјала и енергије;

– радна дисциплина подразумева да је запослени редован на послу, да показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, спреман је увек да остане по потреби и после радног времена, ангажован је и заинтересован.

На основу предлога непосредних руководиоца директори сектора утврђују коначан предлог за увећање зараде за предходни месец.

Одлуку о увећању зараде доноси генерални директор.

Члан 44.

Зарада запослених може се умањити до 20% (двадесет од сто).

Критеријуми за умањење зарада су:

- незадовољавајући квалитет рада,
- незадовољавајућа стручност у раду,
- незадовољавајући однос према средствима рада и
- незадовољавајућа радна дисциплина запослених.

На основу предлога непосредних руководиоца директори сектора утврђују коначан предлог за умањење зараде за предходни месец.

Одлуку о умањењу односно увећању зараде доноси генерални директор.

Члан 45.

Цена посла утврђује се као производ вредности радног часа и вредности-коэффициента посла.

На основу Правилника о организацији и систематизацији послова, коефицијенти послова утврђени су на основу сложености, одговорности, стручности и услова рада.

Сви послови утврђени су и разврстани у групе (I-VIII) са коефицијентима послова у Табели група послова.

Послодавац и репрезентативне синдикалне организације утврђују и разрађују послове по групама послова полазећи од стручне спреме и утврђују вредност-коэффициент за сваки посао.

Члан 46.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зарада за запослене у следећим роковима:

аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу, коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

1. Увећана зарада

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадан,
- ноћни рад,
- рад у смени,
- додаток на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад и рад недељом.

Члан 48.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду, и то:

– за рад на дан празника који је нерадан за 140 % (сто-четрдесет од сто) од основице,

– за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45 % од основице,

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 35 % од основице,

– за рад у смени 5% од основице,

– за рад недељом 15% од основице.

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

Члан 49.

Зарада запослених, по основу посебних услова рада у складу са актом о процени ризика, увећава се за 10% (десет од сто) од основице за ефективне часове рада проведене на следећим пословима:

– за радове на орезивању и сечи стабала употребом ХТП,

– за рад на необезбеђеним висинама,

– за рад са хемијским средствима за заштиту биља,

– за рад у браварској и аутолимарској радионици,

– за рад на пловном објекту и

– за возаче возила: ХТП, ХАК, АЦГ, нисконосеће приколице и миксера.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 50.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатна на зараду по основу времена проведеног рада, за сваку пуну годину рада оствареном у радном односу у износу од 0,5% од основице.

2. Накнаде зараде

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% (сто од сто) од просечне зараде у претходна три месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

– прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног запосленог;

– не обезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица;

– коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;

– празника за који је законом прописано да се не ради;

– привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду и професионалним обољењем;

– давањем крви, ткива и другог дела тела;

– одазивању позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

– учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седницама Скупштине града, њених тела, органа друштвених

– фондова или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 52.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузрокованом болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини

од 70% од просечне зараде у претходна 3 месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

3. Накнада трошкова

Члан 53.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

– трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада до висине цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користе јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза;

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250,00 (двестотинепедесет) динара бруто по радном дану;

– регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 (једне дванаестине) месечно од просечне исплаћене зараде по запосленом у Београду, за децембар месец претходне године;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини (пет од сто) просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додаток), у висини од 3% (три одсто) просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у износу од 30% (тридесет од сто) цене једног литра бензина, по пређеном километру.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 54.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење годишњег одмора до 31. 12. текуће године, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес у складу са законом.

4. Друга примања

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа четири зараде коју би запослени остварио за месец који претходни месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћене отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом, исплаћене код послодавца, за месец који претходни месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду Београду, према последњем објављеном податку надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

– накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице у случају смрти запосленог или запосленом у случају смрти члана уже породице, до неопорезивог износа;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 56.

Колективним уговором утврђује се право на:

– јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који утврди Управни одбор послодавца, а по претходно прибављеној сагласности градоначелника,

– јубиларну награду за 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година непрекидног рада у предузећу, и то:

– за 10 година рада једна просечна нето зарада код послодавца;

– за 15 година рада 1,25 (једна и 25/100) просечне нето зараде код послодавца;

– за 20 година рада 1,50 (једна и 50/100) просечне нето зараде код послодавца;

– за 25 година рада 1,75 (једна и 75/100) просечне нето зараде код послодавца;

– за 30 година рада 2(две) просечне нето зараде код послодавца;

– за 35 година рада 2,25(две и 25/100) просечне нето зараде код послодавца;

– за 40 година рада 2,50 (две и 50/100) просечних нето зарада код послодавца;

све за месец који претходи месецу у којем се исплаћује награда.

Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме запослени стиче право.

Члан 57.

У складу са годишњим програмом пословања послодавца, а према одлуци о критеријумима и висини коју одреди генерални директор, послодавац може да обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или члана уже породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружања помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице и трошкове операција и

– стипендирање деце умрлих запослених.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца.

Члан 58.

Запослени имају право:

– на добровољно пензијско осигурање и

– колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција.

Исплату добровољног пензијског осигурања врши послодавац по добијеној сагласности градоначелника града Београда.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може да, поред осигурања из става 1. и 2. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења и као и да добровољно здравствено осигура запослене .

5. Минимална зарада

Члан 59.

Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада, у односу на висину минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета.

Члан 60.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност репрезентативних синдикалних организација у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке послодавац заједно са репрезентативним синдикалним организацијама прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

VI – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена потписници овог Уговора дужни су да поштују процедуру прописану Законом о раду.

Програм решавања вишка запослених доноси управни одбор.

Програм из става 2. овог члана садржи: број и структуру запослених, критеријуме, мере односно активности које ће се предузети у циљу решавања положаја и права запослених за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Члан 62.

Предлог програма решавања вишка запослених доноси генерални директор и исти доставља репрезентативним синдикалним организацијама, републичкој организацији надлежној за запошљавање, у складу са Законом о раду и Комисији за социјални дијалог.

Репрезентативне синдикалне организације су у обавези да Управном одбору доставе мишљење на предлог програма из става 2. овог члана у року од 15 дана од дана достављања.

Управни одбор формираће комисију за социјални дијалог састављену од осам чланова на паритетном принципу, од представника послодавца и репрезентативних синдикалних организација.

Задатак комисије је да размотри програм за решавање вишка запослених код послодавца, програм реструктурирања и унапређења пословања основне делатности, критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца и о томе достави мишљење Управном одбору.

Члан 63.

Запосленом који је на раду у комуналној делатности провео више од 20 година без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 64.

Средства за отпремнину запослених по основу технолошког вишка обезбеђује оснивач, а износ отпремнине биће одређен одредбама социјалног програма.

У случају да средства за отпремнину по основу технолошког вишка запослених не обезбеђује оснивач, послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину по основу отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, у висини од:

- до 10 година проведених у радном односу од три износа зараде,
- од 10 до 20 година проведених у радном односу од седам износа зараде,
- од 20 до 30 година проведених у радном односу од десет износа зараде,

– преко 30 година проведених у радном односу од 15 износа зараде, коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Отпремнина из става 2. овог члана не може бити нижа од збира трећина зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну годину рада у радном односу преко десет година проведених у радном односу, ако је то за запосленог повољније.

Инвалиду рада, без обзира на радни стаж, отпремнина се увећава за износ три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

VII – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 65.

Запослени не може да ради послове из делатности послодавца у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица, на територији Републике Србије, без сагласности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да надокнади штету послодавцу.

VIII – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 66.

Запослени који на раду, односно у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету послодавцу дужан је да насталу штету и надокнади.

Запослени је одговоран за насталу материјалну штету коју је својим радом или пропуштањем да уради, причинио послодавцу намерно или из крајње непажње.

Члан 67.

Постојање штете, околности под којима је настала, ко је проузроковао, њену висину као и начин како ће се надокнадити утврђује Комисија за утврђивање штете.

Чланове комисије из става 1. овог члана именује Управни одбор послодавца, на период од две године.

Комисија има председника и два члана и исти број заменика.

Комисија ради у пуном саставу, а одлучује већином гласова.

Члан 68.

У оправданим случајевима када би плаћањем штете породица запосленог била доведена у тешку материјалну ситуацију, а на предлог организације синдиката чији је запослени члан, комисија може да предложи органу управљања да донесе одлуку којом би се запослени у целини или делимично ослободио обавезе плаћања штете.

За штету коју је намерно причинио, запослени се не може ослободити од обавезе надокнађивања штете.

IX – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 69.

Представнике запослених у Управни и Надзорни одбор именује и разрешава оснивач у складу са законом и Статутом предузећа.

Члан 70.

Репрезентативне синдикалне организације учествују у поступку статусних промена послодавца, а посебно својинске трансформације или уговарања концесије и има право давања мишљења и предлога уз поштовање примедби

предлога и сугестија осталих синдикалних организација организованих код послодавца.

Члан 71.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених и правилник о здрављу и безбедности на раду, уз мишљење репрезентативних синдикалних организација.

Члан 72.

Послодавац је овлашћен да синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогући да по захтеву запосленог за заштиту права изврши увид у примену Колективног уговора код послодавца и остваривање права запосленог под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

X – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАЛНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

Члан 73.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и укупног животног положаја.

Синдикалне организације не могу бити распуштене или њихова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикалној организацији добровољним потписивањем приступнице.

Члан 74.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији омогући деловање у складу са њеном улогом и задацима прописаним у закону и овим уговором, и то:

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

Члан 75.

Послодавац је дужан:

1. да без накнаде обезбеди синдикалној организацији коришћење просторија, пружа потребне стручне, административне и техничке услуге неопходне за њен рад као и израду завршног рачуна;
2. да омогући председнику или овлашћеном представнику репрезентативне синдикалне организације да професионално обавља функцију и да за то време прима накнаду зараде радног места на које је распоређен;
3. да уколико синдикална организација не искористи право из претходне тачке овог члана, обезбеди репрезентативној синдикалној организацији као и другој синдикалној организацији која је организована и делује код послодавца утврђен број плаћених часова рада месечно за обављање њене функције у свему према одредбама споразума о условима за рад синдикалних организација који закључују послодавац и синдикалне организације, а ако се споразум не постигне у складу са одредбама Закона о раду и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду;
4. да представницима синдикалних организација омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

5. да председнике репрезентативних и других синдикалних организација позива на седнице Управног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране одређене синдикалне организације или се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених као и да размотри мишљења и предлоге репрезентативних синдикалних организација пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених као и да се у односу на њих определи.

Члан 76.

Председник или овлашћени представник репрезентативне синдикалне организације, који обавља своју дужност професионално, за време трајања мандата има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова и иста се може увећати у складу са правилима о раду репрезентативних синдикалних организација и средствима синдикалних организација.

Члан 77.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: члану савета запослених и представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдикалних организација основаног код послодавца; именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из предходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 78.

Репрезентативна синдикална организација и друге синдикалне организације код послодавца дужне су да свој рад организују тако да се тиме не омета редован рад и функционисање послодавца и да не ремети прописану радну дисциплину.

1. Организовање процеса штрајка

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Оснивач утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

Члан 81.

О минимуму процеса рада обавештавају се поред јавних комуналних предузећа сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да послодавац пружа услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 82.

Уколико се због необезбеђења права запослених из овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XI – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Потписници овог уговора обавезују се да, у оквиру својих овлашћења, предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 84.

Потписници овог уговора именују Комисију за примену Колективног уговора (у даљем тексту: комисија).

У заједничку комисију именују се по два представника потписника Уговора који између себе бирају председника и секретара из састава комисије.

Задатак комисије је праћење, примена и тумачење овог Уговора.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике овог уговора.

Члан 85.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 86.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Потписници могу раскинути овај уговор споразумно или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај уговор се примењује до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања ради разрешења спорних питања започну у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Потписници уговора могу покренути поступак закључивања нових, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 87.

Измене и допуне овог уговора врше се по поступку по којем је закључен овај уговор.

Члан 88.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Члан 89.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца јавног комуналног предузећа „Зеленило Београд” бр. 9900/1 од 2. новембра 2006. године („Службени лист града Београда”, број 23/06).

ЈКП „Зеленило–Београд”
Генерални директор
Радован Драшкић, с.р.

Град Београд
Градоначелник
Драган Ђилас, с.р.

Синдикалне организације

Самостална синдикална организација
ЈКП „Зеленило Београд”
Председник
Милош Рунић, с.р.

АСНС ЈКП „Зеленило Београд”
Председник
Петар Обрадовић, с.р.

Синдикат ЈКП „Зеленило Независност”
Председник
Перица Матејић, с.р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05) и члана 82. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду („Службени лист града Београда”, број 16/09), Синдикат ЈКП „Београд-пут” – „Независност”, Асоцијација слободних и независних синдиката ЈКП „Београд-пут”, Синдикална организација „Београд-пут”, директор предузећа и градоначелник града Београда у име оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАД-ПУТ”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду уређују се: радни односи; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнада зараде и друга примања; престанак потребе за радом запослених; забрана конкуренције; накнада штете; измена уговора о раду; престанак радног односа; заштита права запослених; начин решавања спорова; учешће у управљању; услови рада синдиката и организовање процеса штрајка.

Овај колективни уговор се закључује између оснивача, послодавца, Синдиката ЈКП „Београд-пут” – „Независност”, Асоцијације слободних и независних синдиката ЈКП „Београд-пут” и Синдикалне организације „Београд-пут”.

Члан 2.

Оснивач је град Београд.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Београд-пут” (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор предузећа.

Запослени је лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Репрезентативним синдикатима у смислу овог уговора сматрају се оне синдикалне организације у које је уклањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

Овај уговор обавезан је за све запослене у предузећу без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време.

Права обавезе и одговорности директора предузећа се уређују уговором у складу са законом.

Члан 3.

Оснивач се обавезује да прати услове рада, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано вршење делатности предузећа, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и исплату зарада обрачунатих на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених законом и овим уговором.

Послодавац и оснивач обезбеђују средства за исплату зарада најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% када средства не могу бити обезбеђена из сопственог прихода послодавца.

II – ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

а. Зарада

Члан 4.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и

– других примања по основу радног односа уговорених колективним уговором, уговором о раду и другим општим актима. Зарада се утврђује на основу цене посла који запослени обавља на радном месту.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 5.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности – коефицијента посла,
- вредности радног часа и
- времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада.

Цена радног часа за запослене, за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова. Цена радног часа не може бити нижа од цене радног часа коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 6.

Маса зарада за запослене у предузећу утврђује се програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Месечна бруто маса утврђиваће се закључком градоначелника града Београда, у складу са одговарајућом политиком зарада у јавном сектору.

Члан 7.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 6. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 4, 5, 15, 18, 19. и 20. овог уговора.

Члан 8.

Цена посла се утврђује као производ вредности радног часа и вредности-коефицијента посла.

Утврђивање вредности сваког посла врши се на основу сложености, одговорности, стручне спреме и услова рада радног места у оквиру следећег распона коефицијента по групама, и то:

Група послова	Послови који се обављају – потребна квалификација	Распон коефицијента
1	2	3
I	Најједноставнији послови – неквалификовани радници (I ст. стр. спреме)	1,85
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада (I ст. стр. спреме)	1,85 – 2,25
III	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови КВ радника (II и III ст. стр. спреме)	2,25 – 2,85
IV	Средње сложени послови КВ радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објеката, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, укључујући и средње сложене административно-техничке послове (III и IV ст. стр. спреме)	2,85 – 3,50

1	2	3
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове (IV ст. стр. спреме)	3,50 – 3,85
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме, ВКВ радника и радника са ВШС (IV, V и VI ст. стр. спреме)	3,85 – 4,80
VII	ВСС у производњи и пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објеката, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско-правних и других стручно специјализованих послова (VII ст. стр. спреме)	4,80 – 5,40
VIII	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење радних процеса, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада (VII ст. стр. спреме)	5,40 – 5,80
IX	Сложени послови високе стручне спреме, као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада (VII ст. стр. спреме)	5,80 – 7,15
X	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководни послови (VII ст. стр. спреме)	7,15 – 9,35

Појединачна радна места су утврђена у табели послова са коефицијентима за свако радно место, коју својим актом доноси директор предузећа.

Основна зарада у предузећу креће се у распону највише од 1:6 између најмањег и највишег коефицијента.

Члан 9.

Зарада из члана 5. уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог, полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа.

Члан 10.

Зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити, на основу критеријума утврђених општим актом предузећа, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање – стимулација, односно умањење зарада запосленима врши се на основу нормативног акта о расподели зараде код послодавца.

Члан 11.

Умањење зараде може се извршити:

- за мањи обим извршеног посла – до 10%,
- за прекорачење рока завршетка посла – до 10%,
- за лошији квалитет извршеног посла – до 10 %.

Увећање зараде може се извршити:

- по основу сложености извршеног посла – до 10%,
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%,
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%,
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%.
- по основу отежаних услова рада – до 10% и то:

а. Од 3% до 6% у случају изложености буци, прашина, прљавштину или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења,

б. Од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 или вишој од 30 степени Целзијуса, руковање штетним или отровним материјама,

в. Од 5% до 10% у случају повећане опасности од повреде на раду.

Проценти повећавања зараде по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено на тим пословима.

Увећање – умањење зараде радника врши директор предузећа на предлог непосредног руководиоца организационе јединице.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по различитим основама кумулативно (умањење до 20%, а увећање до 40%) или само по појединим основама.

Члан 12.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

б. Увећана зарада

Члан 13.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника који је нерадан дан,
3. ноћни рад,
4. рад у смени,
5. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 14.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

– за рад на дан празника који је нерадан – 150% од основне;

– за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%;

– за рад у смени до 5%, уколико је такав начин рада организован;

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена – 45% од основне;

– за рад недељом – 15% од основне.

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

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

Основица за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 15.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатно на зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,5% од основне.

в. Накнада зараде

Члан 16.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног радника;
- обезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника или других лица;
- коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивање позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана у складу са чланом 76. овог уговора.

Члан 17.

Запослена припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

г. Накнада трошкова

Члан 18.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актима и уговором о раду и то:

– Трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза.

– Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије;

– Дневницу за службено путовање у иностранство најмање у висини утврђеној Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника;

– Трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру;

– Трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

– Месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 250 динара бруто зараде по радном дану.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. овог члана алинеја 6. исплаћује се по истеку месеца, истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Члан 19.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Београду за децембар месец претходне године.

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

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор, нити започне коришћење годишњег одмора до 31. децембра текуће године, има право на накнаду штете у складу са законом.

д. Друга примања

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са општим актом и то:

– Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини износа три зараде коју би радник остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина, не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно две просечне зараде исплаћене у граду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог најповољније,

– Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог. Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

– Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је у обавези да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

О захтеву запосленог за накнаду штете из претходног става овог члана одлучује директор предузећа или лице које он овласти, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету као и висину штете. На основу предлога комисије директор предузећа или лице које он овласти доноси решење којим се послодавац обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

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

Члан 21.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог старости до 10 година живота поклон за Божић или Нову годину у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 22.

Послодавац може запосленом да утврди право на:

Јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника;

Јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

Под јубиларном годином рада предузећа подразумева се најмање 20 година постојања предузећа, а после тога свака наредна десетогодишњица рада укључујући и статусне промене којим наставља рад као правни следбеник.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада радника у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога свака пет година рада код истог послодавца. Висина награде за сваку наредну петогодишњицу увећава се за ¼ месечне зараде код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда, односно највише 2,5 зараде за проведених четрдесет година рада.

Исплата јубиларне награде поводом годишњице рада – оснивања предузећа извршиће се по прибављању сагласности од оснивача.

Члан 23.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, а исплату врши послодавац по добијеној сагласности од градоначелника града Београда.

Послодавац ће на свој терет, колективно осигурати запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац може, поред осигурања из ст. 1. и 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, утврђеним колективним уговором код послодавца, од повреда на раду и професионалних обољења.

ђ. Солидарна помоћ

Члан 24.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице,
- здравствене рехабилитације запосленог,
- наступања теже инвалидности,
- ублажавања последица елементарних и других непогода,
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Солидарна помоћ за теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у износу од најмање једне просечне зараде у граду у месецу у коме се врши исплата, а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

е. Минимална зарада

Члан 25.

Услед поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене код послодавца увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене Одлуком Социјално-економског савета Републике Србије.

Члан 26.

Послодавац минималну зараду, из члана 25. може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

III – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 27.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом и колективним уговорима, остварује своја права која му припадају на раду и у вези са радом.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 29.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у закону, а у складу са колективним уговорима.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у складу са законом и доставља се репрезентативним синдикатима у предузећу а у складу са програмом пословања предузећа.

Пријем новозапослених врши се по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

Члан 30.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, општим колективним уговором, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

Члан 31.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 32.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Одредбе члана 53. ст. 3–5 овог уговора односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 33.

Послодавац може закључити уговор о раду са приправником – лицем које је завршило високу, вишу или средњу стручну спрему, које први пут заснива радни однос.

Приправник радни однос може да заснује на одређено или на неодређено време.

Приправнику приправнички стаж траје за високу стручну спрему – једну годину, за вишу стручну спрему – девет месеци, а за средњу стручну спрему – шест месеци.

За време приправничког стажа приправник, остварује зараду у износу од 80% зараде предвиђене за послове које обавља.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује и сва друга права из радног односа, у складу са законом и уговором о раду.

Директор предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита.

Комисија одређује приправнику тему коју је он дужан да обради и одбрани пред истом.

Комисија, након полагања приправничког испита, о успешности обрађене теме и одбрани извештава директора предузећа.

Приправнику који не покаже одговарајућу успешност у обради и одбрани задате теме престаје радни однос.

2. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор предузећа.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време на почетку, односно завршеног радног дана и то највише до 1,5 часова.

Члан 35.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Када је рад организован у сменама, мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже, само уз његову писану сагласност.

Члан 36.

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

Члан 37.

Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нерочито тешким, напорним и по здравље штетним условима.

Скраћивање радног времена врши се сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима.

Запослени који раде скраћено радно време имају иста права као и запослени који раде пуно радно време.

Члан 38.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

Послодавац у току пословне године може организовати процес рада у времену дужем од пуног радног времена, од фонда часова продуженог – прековременог рада утврђеног Програмом пословања предузећа за текућу календарску годину.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Члан 39.

Директор предузећа, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга;
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада;
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

3. Одмори и одсуства

а. Годишњи одмор

Члан 40.

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

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 радних дана увећава на основу:

- радног искуства,
- сложеност послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту,
- инвалидности рада – здравствено стање запосленог или члана уже породице и
- посебних отежаних услова рада.

Члан 41.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Радног искуства до седам радних дана и то:
 - од 0 до 3 године 0 дана
 - од 4 до 7 година 1 дан
 - од 8 до 11 година 2 дана
 - од 12 до 15 година 3 дана
 - од 16 до 19 година 4 дана
 - од 20 до 23 године 5 дана
 - од 24 до 27 година 6 дана
 - од 28 и више 7 дана
2. Сложености послова – доприноса у раду: до пет радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме 2 радна дана
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана
3. Услова рада на предлог директора сектора 3 радна дана
4. Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом до седам година, запосленој са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 3 радна дана
- У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 4 радна дана
5. За радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора за 7 радних дана

Члан 42.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 30 радних дана.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 43.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два дела, уколико процес рада то дозвољава, с тим да први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 44.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор предузећа према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, ако се тиме не ремети процес рада послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор предузећа у писаној форми и уручује запосленом.

б. Одсуствовање са рада – плаћено одсуство

Члан 45.

Директор предузећа је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак 7 радних дана
 - рођења детета, порођаја супруге 7 радних дана
 - смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 7 радних дана
 - смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
 - смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана
 - теже болести члана уже породице 7 радних дана
 - селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
 - полагања стручног испита 7 радних дана
 - елементарних непогода 3–5 радних дана
 - коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана
 - учествовања на спортским у радно-производним такмичењима 3–7 радних дана
 - добровољног давања крви 2 радна дана
 - празновања крсне славе 1 радни дан
- Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.
- Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенција радне инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.
- Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 46.

Запослени има право на образовање и усавршавање у струци.

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

в. Неплаћено одсуство

Члан 47.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45. 2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор предузећа, или лице које он овласти.

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

4. Престанак радног односа – одговорност запослених

Члан 48.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1. ако утврди да запослени не остварује резултате рада;
2. ако утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену уговором о раду;
4. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
5. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
6. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
7. ако запослени злоупотреби боловање;
8. ако запослени одбије да закључи анекс уговора о раду;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Ако запослени у периоду од три месеца не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу става 2. овог члана, доставља се директору предузећа који је дужан да, по добијању захтева, образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Послодавац је обавезан да пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тачке 1. до 7. овог члана, упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду у случају предвиђеном тачком 9. овог члана само, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

У случају отказивања уговора о раду из претходног става, послодавац не може вршити попуњавање радног места пријемом нових радника, осим за послове основне делатности и ако је то планирано програмом пословања и уз сагласност градоначелника.

Члан 49.

Разлози за отказ уговора о раду који представљају повреду радне обавезе учињене кривицом запосленог су следећи:

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање радних и других обавеза;
2. незаконито располагање средствима;
3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада или опреме;
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја;
5. злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења;
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или актом директора предузећа;
7. повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине;
8. неоправдано изостајање са посла три радна дана узастопно;
9. неоправдано изостајање са посла пет радних дана са прекидима у току 12 месеци;
10. неовлашћено поседовање или употреба оружја за време рада или употреба опасних оруђа;
11. неовлашћено издавање налога за извођење радова код других правних и физичких лица и непосредно извођење радова;
12. самовољно или неовлашћено стављање у погон или управљање возилом, или машином предузећа;
13. одбијање запосленог да се подвргне претходном, периодичном или контролном лекарском прегледу или се не одазове на позив лекарске комисије;
14. фалсификовање службене документације;
15. крађа имовине предузећа без обзира на вредност;
16. недолично понашање према запосленима (туча и свако друго агресивно понашање које је изазвало теже последице).

Члан 50.

Отказ уговора о раду из чл. 48. и 49. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ отказа, односно у року од шест месеци од наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 51.

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

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 52.

Послодавац је обавезан да пре отказа уговора о раду запосленом, затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Синдикат је обавезан да достави мишљење из претходног става у року од пет дана од дана пријема обавештења о чињеницама за отказ.

Члан 53.

Отказ се запосленом уручује у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из претходног става је коначан даном достављања запосленом.

Достављање се врши лично запосленом.

Уколико лична достава није могућа отказ се доставља поштом на адресу пребивалишта или боравишта запосленог и то препорученом пошиљком са повратницом.

У случају кад запослени одбије пријем или му је достављање отказа поштом било безуспешно достављање ће се извршити стављањем отказа на огласну таблу. Достављање се сматра извршеним по истеку рока од осам дана од дана стављања отказа на огласну таблу.

До дана престанка радног односа послодавац је обавезан да изврши исплату зараде и других примања.

Члан 54.

Против одлуке којом је повређено право запосленог, или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Члан 55.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада, ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учињено повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, или ако је повреда радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рокова из одговарајућих чланова Закона о раду.

Члан 56.

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

Члан 57.

За време трајања привременог удаљења запосленог са рада, у смислу чл. 55. и 56. запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 58.

Привремено удаљење са рада из члана 55. може да траје најдуже три месеца, и у том периоду послодавац је обавезан да врати запосленог на рад или му откаже уговор о раду уколико за то постоје основани разлози из чл. 48. и 49. овог уговора.

Члан 59.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да уместо отказа уговора о раду изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

Члан 60.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 48. овог уговора не сматра се:

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

Члан 61.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити штета 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 којим је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија коју именује директор предузећа.

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

Члан 62.

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

5. Заштита на раду

Члан 63.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о здрављу и безбедности на раду, колективних уговора и овог уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

У предузећу се формира Одбор за безбедност и здравље на раду у складу са чл. 44-48. Закона о безбедности и здрављу на раду.

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

Послодавац је дужан да донесе колективни уговор о здрављу и безбедности на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 64.

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

Члан 65.

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

Члан 66.

Запослени је одговоран ако, супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 67.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће издвајати средства која не могу бити нижа од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора и превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат.

IV – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 68.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног или Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико је у предузећу организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Управног и Надзорног одбора, предлози запослених, ће се достављати директору предузећа сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 69.

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

Члан 70.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену овог уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

V – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективног уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и одговарајућим члановима Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију.

У програму пословања приликом утврђивања политике запослености послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених, поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача и о томе обавештава репрезентативне синдикате.

Члан 72.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

При предлагању и утврђивању броја запослених за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми из закона и других аката, и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

Уколико се средства за отпремнине обезбеђују из буџета града критеријуми за утврђивање висине отпремнине по основу технолошког вишка примениће се на основу одредаба Споразума који закључи град и репрезентативни синдикати.

Члан 73.

Запослени којима је уговор о раду отказан зато што не остварују потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, уживају сва права која се односе на њих из Закона о раду и других аката, а која се односе на исплату новчане накнаде и отказни рок.

VI – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 74.

Послодавац је дужан да у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшању њихових услова рада и укупног животног положаја.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 75.

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

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

Члан 76.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и изразу завршног рачуна;
- да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу града или републике изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;

– да председницима синдикалних организација и синдикалним повереницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно обезбеди број плаћених часова месечно за обављање функција, у складу са законом;

– да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, а и председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката или одлучује о питањима која се одnose на права и обавезе запослених.

Члан 77.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност, за време трајања мандата има право на накнаду зараде најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 78.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца, председнику, члановима одбора и организационих делова синдиката основаног код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику.

Послодавац је обавезан да функционере репрезентативних синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању зараду од зараде коју су имали пре избора на професионалну функцију.

Члан 79.

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

VII – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 80.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективног уговора, остваривања права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 81.

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

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

VIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 82.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

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

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

Члан 83.

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да Предузеће комуналне делатности пружа услуге и израђује производе који су незаменљив услов живота и рада.

Члан 84.

Уколико се због необезбеђења права, из овог уговора и колективних уговора код послодавца, организује штрајк спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законима.

IX – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 85.

Учесници овог уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредби.

Члан 86.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истицања рока на који је овај закључен.

Члан 87.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 86. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог, уколико се за то стекну законски услови.

Члан 88.

Измене и допуне овог уговора врши на начин и по поступку на које је и закључен.

Члан 89.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 90.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београд-пут” („Службени лист града Београда”, број 28/2006).

Члан 91.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Јавно комунално предузеће
„Београд-пут”
Директор
Милутин Штрбић, с.р.

Град Београд
Градоначелник
Драган Ђилас, с.р.

Синдикат ЈКП „Београд-пут”
„Независност”
Председник
Зоран Јаковљевић, с.р.

Асоцијација слободних
и независних синдиката
ЈКП „Београд-пут”
Небојша Јосић, с.р.

Синдикална организација
„Београд-пут”
Председник
Дара Чутурило, с.р.

На основу члана 148. Закона о основама безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник СРС”, бр. 53/82, 15/84, 5/86, 21/91, 53/93, 67/93, 48/94, 25/97 и 101/05) и члана 23. Одлуке о Градској управи („Службени лист града Београда”, број 51/08), секретар Секретаријата за саобраћај доноси

РЕШЕЊЕ

О ОДРЕЂИВАЊУ УЛИЦА У КОЈИМА СЕ УВОДИ ПОСЕБАН РЕЖИМ САОБРАЋАЈА (ПЕШАЧКЕ ЗОНЕ)

Члан 1.

Овим решењем утврђују се посебни режими саобраћаја централних зона Београда, Земунa и Лазаревца:

– у Београду у улицама: Кнеза Михаила, Сремској, на Обилићевом венцу (од јавне гараже до Трга Републике), на Тргу Републике (од Васине до Обилићевог венца), Чика Љубиној, Лазе Пачуа, Марка Лека, Змај Јовиној (од Обилићевог венца до Васе Чарапића), Ђуре Јакшића (од Кнез Михаилове до Цара Лазара), Делијској, Вука Карашића (од Студентског трга до Цара Лазара), Ускочкој, 1.300 каплара, Ускочком сокачету, Николе Спасића (од Кнез Михаилове до Цара Лазара), Краља Петра Првог (од Косанчићевог венца до Кнеза Симе Марковића и од Цара Лазара до Узун Миркове), Рајићевој (од Кнез Михаилове до Грачаничке), Рељиној (од Призренске до Краљице Наталије), Нушићевој (од Теразија до Дечанске), Скадарској (од Булевар деспота Стефана до Страхињића Бана), Зетској, Симиној (од Емилијана Јосимовића до Скадарске), Господар Јевремовој (од Француске до Скадарске) и Његошевој (од Краља Милана до Светозара Марковића);

– у Земуну у улицама: Магистратски трг, Господској (од Главне до Масариковог трга), Гајевој (од Господске до Змај Јовине), Велики трг (од Господске до Змај Јовине) и Масариков трг (од јавног паркиралишта до Господске);

– у Лазаревцу у улици Карађорђевој.

Члан 2.

Забрањује се саобраћај свих возила у улицама: Кнеза Михаила, на Тргу Републике (од Васине до Обилићевог венца), Лазе Пачуа, Марка Лека, Вука Карашића (Студентског трга до Кнез Михаилове), 1300 каплара, Николе Спасића, Змај Јовиној (од Обилићевог венца до Чика Љубине) и Обилићев венац (од јавне гараже до Трга Републике), Скадарској (од Булевар деспота Стефана до Симине) и Симиној (од Емилијана Јосимовића до Скадарске), Његошевој (од Краља Милана до Светозара Марковића) и на Магистратском тргу у Земуну.

У осталим улицама из члана 1. алинеја 1. и 2. овог решења забрањује се саобраћај свих возила од 00 до 24 часа, осим комуналним возилима у времену од 01 до 07 часова и возилима за снабдевање највеће дозвољене масе до 3,5 тоне у времену од 00 до 09 часова.

У улици Карађорђевој у Лазаревцу из члана 1. алинеја 3. овог решења забрањује се саобраћај свих возила од 00 до 24 часа. Снабдевање у наведеној улици се може вршити у времену од 04 до 08 и од 16 до 17 часова, а комунално одржавање од 00 до 24 часа.

Члан 3.

Изузетно од одредаба члана 2. став 2. и 3. овог решења, Секретаријат за саобраћај може издати дозволу за улазак возила у улице пешачке зоне за посебне потребе.

Посебне потребе у смислу претходног става могу бити: улазак – излазак возила тешких инвалида који станују у пешачкој зони, пролазак путничких аутомобила ради паркирања на сопственој парцели, превоз и утовар – истовар новца и вредносних папира, извршавање неодложних комуналних интервенција, сеобе, возила инспекцијских органа и сл.

Члан 4.

Возила из члана 3. овог решења морају поседовати дозволу коју, уз накнаду, издаје Секретаријат за саобраћај.

Члан 5.

Ступањем на снагу овог решења престају да важе Решење о одређивању улица у којима се уводи посебан режим саобраћаја (пешачке зоне) IV-03 број 346.12-1749/05 од 5. јула 2005. године („Службени лист града Београда”, број 18/05), Решење о измени и допуни решења о одређивању улица у којима се уводи посебан режим саобраћаја (пешачке зоне) IV-03 број 344.15-345/06 од 9. марта 2006. године („Службени лист града Београда”, број 5/06) и Решење о измени и допуни решења о одређивању улица у којима се уводи посебан режим саобраћаја (пешачке зоне) IV-03 број 344.15-123/09 од 21. маја 2009. године („Службени лист града Београда”, број 23/09).

Члан 6.

Ово решење ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Град Београд – Градска управа града Београда
Секретаријат за саобраћај
IV-03 број 344.15-1932/09, 19. августа 2009. године

Секретар
Драгољуб Ђаконовић, с.р.

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА**ВОЖДОВАЦ**

Скупштина градске општине Вождовац, на конститутивној седници одржаној 10.08.2009.године, на основу члана 8. и 9. Пословника о раду Скупштине градске општине Вождовац („Службени лист града Београда”, број 46/1/08), донела је

РЕШЕЊЕ**О ИЗБОРУ ВЕРИФИКАЦИОНОГ ОДБОРА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ**

1. Бира се Верификациони одбор за верификацију мандата одборника Скупштине градске општине Вождовац изабраних на изборима 7. јуна 2009. године и на поновљеним изборима 14. јуна 2009.године.

2. Верификациони одбор има три члана и то:

- Боривој Кнежевић, председник;
- Весна Живојиновић, члан;
- Вукашин Дробњак, члан.

3. Верификациони одбор ће извршити увид у изборни материјал-уверења о избору одборника и извештај Општинске изборне комисије о спроведеним изборима и поднети Скупштини градске општине Вождовац извештај са предлогом за верификацију мандата одборника.

4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Вождовац
I број 020-8/09, 10. августа 2009. године

Председавајући
Томислав Марковић, с.р.

Скупштина градске општине Вождовац на конститутивној седници одржаној 10. августа 2009. године, на основу члана 56. Закона о локалним изборима („Службени гласник РС”, број 129/07), чл. 7, 8. и 10. Пословника о раду Скупштине градске општине Вождовац („Службени лист града Београда”, број 46/1/08) донела је

ОДЛУКУ**О ВЕРИФИКАЦИЈИ МАНДАТА ОДБОРНИКА СКУПШТИНЕ ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВОЖДОВАЦ**

I – На основу Извештаја верификационог одбора верификују се мандати одборника Скупштине градске општине Вождовац који су изабрани на изборима одржаним 7. јуна 2009. године и на поновљеним изборима одржаним 14. јуна 2009. године и то:

1. Иван Бакић,
2. Милан Мартиновић,
3. Иван Живојиновић,
4. Милица Маринковић,
5. Светлана Ковачевић,
6. Марко Јовановић,

7. Мирјана Гајић,
8. Томислав Марковић,
9. Даница Лазаревић,
10. Тадија Марјански,
11. Сузана Милић,
12. Здравко Пршић,
13. Вукашин Дробњак,
14. Божидар Ратковић,
15. Игор Ољача,
16. Александар Митровић,
17. Милорад Станковић,
18. Владан Крстић,
19. Горан Лукачевић,
20. Бранко Арсенијевић,
21. Владица Банић,
22. Божидар Богдановић,
23. Верица Вујанић,
24. Гордана Гвозденовић,
25. Весна Живојиновић,
26. Александар Зељковић,
27. Александар Косовац,
28. Раша Лучић,
29. Ковиљка Матановић,
30. Милан Нану,
31. Чедо Родић,
32. Милан Савић,
33. Драган Станојловић,
34. Зоран Ћосић,
35. Небојша Чанковић,
36. Злативоје Томић,
37. Гордана Матијашевић,
38. Боривој Кнежевић,
39. Јелица Савкић,
40. Милутин Компировић,
41. Миломир Несторовић,
42. Тиодора Недељков,
43. Саво Шкундрић,
44. Горан Павловић,
45. Славко Поповић,
46. Миломир Матејић,
47. Горан Јовановић,
48. Звонко Филиповић,
49. Коста Фолгић,
50. Зоран Перовић,
51. Јасмина Лазовић,
52. Марина Рагуш,
53. Бојан Младеновић,
54. Зоран Огњановић,
55. Предраг Перуничкић,
56. Вук Ранковић.

II – Против ове одлуке може се изјавити жалба Округном суду у Београду у року од 48 часова од дана доношења одлуке.

III – Одлуку објавити у „Службеном листу града Београда”.

Скупштина градске општине Вождовац
I број 020-9/09, 10. августа 2009. године

Председавајући
Томислав Марковић, с.р.



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ПРЕПОРУЧУЈЕ

Неопходно сваком адвокату, судији, тужиоцу...
На квалитетном папиру, у тврдом повезу и врхунској штампи

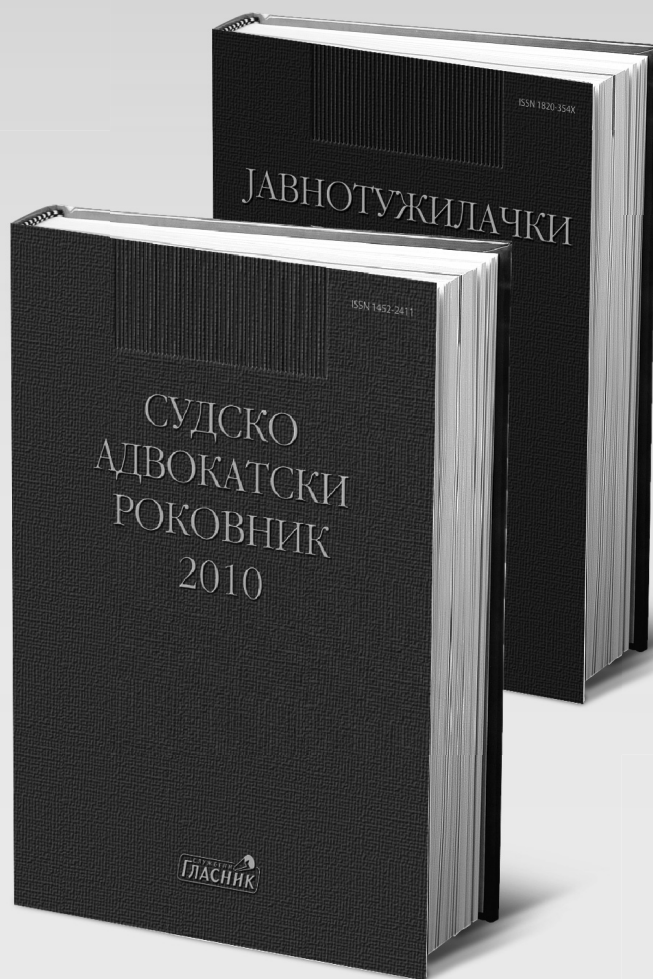
РОКОВНИЦИ У ИЗДАЊУ СЛУЖБЕНОГ ГЛАСНИКА

Роковници садрже неопходне информације, пратеће прописе и ажуриране спискове адвоката, односно судских вештака.

Судско-адвокатски роковник објављујемо у „цепном“ и стандардном формату. Стандардни судско-адвокатски роковник, поред прилога о територијалној и стварној надлежности судова, садржи и адресар адвоката, судских вештака и тумача, као и Закон о судским таксама и Тарифу о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката.

У *Јавнотужилачком роковнику*, поред уобичајених информација (календар за 2009, 2010. и 2011. годину; о празницима, поштанским и позивним телефонским бројевима у Србији; о правосудним органима и адвокатским коморама, као и телефонима јавних тужилаштава) налази се и текст Закона о кривичном поступку и Закона о јавном тужилаштву.

- **Јавнотужилачки роковник за 2010.** – 756,00 дин.
- **Судско-адвокатски роковник за 2010.**
формат 12 x 17 – 432,00 дин.
формат 17 x 24 – 756,00 дин.



За сваку прилику, у Вашем послу користите роковнике *Службеног гласника*.

СЛУЖБЕНИ
ГЛАСНИК

НАРУЏБЕНИЦА ЗА РОКОВНИКЕ

Име и презиме, ЈМБГ (назив фирме)

Адреса, телефон, e-mail

Текући рачун, ПИБ

Назив књиге, количина

Наруџбеницу послати на адресу: ЈП *Службени гласник*, 11000 Београд, Краља Милутина 27, или на факс: 011/ 30-60-393.
Тел.: 011/36-444-52, e-mail: prodaja@sglasnik.com. Поштарина и ПДВ урачунати у цену.

САДРЖАЈ

	Страна	Акти градских општина	Страна
Колективни уговор ЈКП „Градске пијаче” – Београд -----	1	ВОЖДОВАЦ	
Колективни уговор ЈКП „Зеленило–Београд” –	9	Решење о избору Верификационог одбора	
Колективни уговор ЈКП „Београд-пут” ----	18	Скупштине градске општине Вождовац -----	29
Решење о одређивању улица у којима се уводи посебан режим саобраћаја (пешачке зоне) ----	28	Решење о верификацији мандата одборника	
		Скупштине градске општине Вождовац -----	29

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Претплата: телефон 3061-706, факс: 3061-688

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Текући рачун 840-742341843-24. Одговорни уредник РАДМИЛА ЈОСИПОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 6242, 6247. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15