



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година XLVI Број 14

31. мај 2003. године

Цена 120 динара

На основу члана 131, 132. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/01 и 73/01) и Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” бр. 29/02, 5/03 и 11/03), синдикална организација ЈКП БВК, Независни синдикат, генерални директор и Извршни одбор Скупштине града Београда као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором за комунална предузећа града Београда (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређује се: заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; цена рада, зарада и остала лична и друга примања; накнаде на терет пословних расхода; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; обавештавање запослених; важење и отказ овог уговора; прелазне и завршне одредбе; и остала питања од значаја за запослене.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог уговора је Скупштина града Београда.

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација” (у даљем тексту: предузеће), које заступа генерални директор.

Репрезентативни синдикат у смислу овог уговора је синдикална организација запослених у предузећу и Независни синдикат.

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

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све запослене у предузећу.

Овај уговор се примењује на све запослене осим на генералног директора чија се права, обавезе и одговорности уређују посебним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, општег и посебног колективног уговора и других општих аката предузећа.

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује послодавац, у складу са Законом о раду.

Послодавац може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

Члан 6.

Послодавац поред права и обавеза које врши у складу са законом одлучује и о следећим питањима:

- привременом распоређивању запосленог на друго радно место, без његове сагласности, у складу са поступком утврђеним овим уговором;
- упућивању запосленог на плаћено и неплаћено одсуство и
- свим другим питањима из области рада и радних односа, у складу са законом, општим, посебним и овим уговором.

1. Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос заснива се уговором о раду, сагласно закону. Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено време, рад на одређено време, пробни рад и рад са приправником.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 8.

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

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 2. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 9.

Радни однос у предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о систематизацији послова и радних задатака.

Правилником о систематизацији послова и радних задатака утврђују се: врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима (радна места са посебним условима, радна места на којима се утврђује пробни рад и рад са приправником).

Члан 10.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује генерални директор у складу са годишњим програмом пословања за текућу годину.

Изузетно од става 1. овог члана генерални директор може одлучити о заснивању радног односа на одређено време у случајевима утврђеним чланом 11. овог уговора, а најдуже до три године.

Члан 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

– када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције и одслужење војног рока);

– када обављање посла по својој природи траје одређено време;

– када се привремено повећа обим посла, и

– у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.

Члан 12.

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

Члан 13.

Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

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

Члан 14.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија коју именује послодавац.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

Члан 15.

На радна места утврђена Правилником о систематизацији послова и радних задатака кандидат се прима у радни однос у својству приправника на неодређено или одређено време.

Приправнички стаж траје шест месеци, а накнада зараде износи 80% цене рада радног места за које се оспособљава приправник.

Члан 16.

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

На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, најмање истог или вишег нивоа исте струке, састављена од три до пет чланова коју именује директор.

Члан 17.

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

утврђивање резултата рада запосленог. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Пре доношења одлуке, комисија је дужна да достави извештај синдикату.

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 1. овог члана подноси приговор генералном директору.

2. Распоређивање радника**Члан 18.**

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

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

– када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;

– када треба обезбедити потпуније коришћење радне способности запосленог;

– када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;

– када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;

– када се смањи обим рада у предузећу;

– када се отвори ново радно место у процесу рада и

– када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 19.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци и то у случају замене привремено одсутног радника и привременог повећања обима посла.

3. Радно време**Члан 20.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремен рад) утврђује послодавац, у складу са Посебним колективним уговором и законом.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са актуелним технолошким процесима у предузећу.

Члан 21.

Скраћено радно време у трајању од 37 односно 30 часова у радној недељи утврђује се за послове са посебним условима рада из члана 83. овог уговора.

Члан 22.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

Члан 23.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу

прописа о здравственом осигурању, о томе достави непосредном руководиоцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести потврду из става 1. овог члана непосредном руководиоцу запосленог достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако непосредни руководиоца или генерални директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом.

4. Одмори и одсуства

Члан 24.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 35 радних дана. Годишњи одмор запосленог се увећава по основу:

стажа осигурања:

- 1 – три радна дана – за навршене три до шест година радног стажа,
 - пет радних дана – за навршених седам до девет година радног стажа,
 - седам радних дана – преко девет година радног стажа;
- 2 – пет радних дана по основу сложености послова – доприноса у раду:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме – два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степена стручне спреме – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме – четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима – пет радних дана.
- 3 – три радна дана инвалиду рада и војном инвалиду,
 - два радна дана самохраном родитељу са дететом до седам година живота, запосленој са малолетним дететом и запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,
 - један радни дан запосленом са двоје или више деце до 14 година живота;
- 4 – два до пет радних дана по основу услова рада на предлог непосредног руководиоца за запослене који не раде на пословима са скраћеним радним временом;
- 5 – пет до десет радних дана за запослене који раде са скраћеним радним временом и то:
 - за запослене који раде на бенефицираним радним местима где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа – седам радних дана;
 - за запослене који раде на бенефицираним радним местима где се 12 месеци рада рачуна као 16 и 18 месеци радног стажа – десет радних дана;
 - за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом – пет радних дана.

Члан 25.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање две радне недеље, а други део до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

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 26.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог и потребама процеса рада.

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

Члан 27.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

1. рођење детета – пет радних дана;
2. ступање запосленог у брак – пет радних дана;
3. смрти чланова уже породице (родитеља или усвојиоца, брачног друга, детета или усвојеника запосленог) – пет радних дана;
4. смрт брата или сестре запосленог – три радна дана;
5. смрт родитеља или усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрт лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
6. теже болести члана уже породице запосленог – пет радних дана;
7. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – три до пет радних дана;
8. селидба сопственог домаћинства – четири радна дана;
9. полагање стручног или другог испита – један до три радна дана по испиту за прво полагање, а укупно пет радних дана;
10. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – пет радних дана;
11. учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације (спортска и радно-производна такмичења) – три до пет радних дана, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
12. регулисање права пред надлежним органима – два радна дана;
13. празновање крсне славе – један радни дан;
14. добровољно давање крви – два радна дана за свако давање и то на дан давања крви и наредног дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника сагласно закону.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана под условом да је поднео уз писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства). Изузетно, у случају смрти члана уже породице доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Плаћено одсуство у случају порођаја супруге, смрти члана уже породице, давања крви и коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности не урачунавају се у укупан број дана плаћеног одсуства у календарској години (пет радних дана).

Члан 28.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду у односу на остваривање права и обавеза из радног односа.

Члан 29.

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.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до пет радних дана у свим случајевима из члана 27. овог уговора, и у случајевима:

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана породице који није обухваћен чланом 27 – три радна дана;
- смрти сродника који нису наведени у члану 27 – два радна дана;
- учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – пет радних дана;
- извршења посла који запослени мора лично да обави – један до пет радних дана.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. и 2. овог члана доноси директор односно лице које он овласти.

Члан 30.

Изузетно запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 30 дана до годину дана у току календарске године, када директор оцени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси генерални директор односно лице које он овласти.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права из рада и по основу рада ако законом није другачије предвиђено.

5. Стручно усавршавање радника

Члан 31.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, курс и семинар) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених уколико постоји потреба за запослење кадрова тог профила. Уговором који закључују послодавац и стипендиста регулишу се међусобна права и обавезе. Одлуку о стипендирању запосленог доноси послодавац.

Управни одбор предузећа доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

III – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Послодавац је дужан да организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Члан 33.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који поред посебних услова утврђених Правилником о систематизацији послова и радних задатака

испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 34.

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

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

Члан 35.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писане сагласности.

Забрана рада под земљом не односи се на жене које обављају руководеће послове.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Члан 36.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу своје писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Члан 37.

Запослена жена или отац детета имају право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у складу са законом.

Члан 38.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због високог степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 39.

Један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 40.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегиче или оболелој од мишићне дис-

трофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Члан 41.

Право из члана 38. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 42.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, односно општим актом и овим колективним уговором или уговором о раду није другачије одређено.

Члан 43.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 51, тачке 3, 4, 5. и 7. овог уговора.

Члан 44.

Право из члана 38. овог уговора има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета млађег од три године.

Члан 45.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Директор може запосленом који одбије да прихвати посао, у смислу става 2. овог члана, отказати уговор о раду.

IV – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 46.

Радни однос престаје:

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

Члан 47.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца.

Члан 48.

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

Члан 49.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада.

Члан 50.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
2. ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
3. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
4. ако не поштује радну дисциплину;
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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог колективног уговора;
7. ако запослени злоупотреби боловање;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1, тачка 3. и 4. овог члана, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду (писано упозорење треба да садржи: време, место и кратак опис учињене повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине). Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком послодавца, уз обавезно мишљење синдиката чији је члан.

Отказ уговора о раду из става 1, тачка 8. овог члана послодавац може дати запосленом само уколико не може да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, односно у предузећу више од 15 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских тешкоћа и реорганизације (реструктурирања).

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1, тачка 8. овог члана да запосли друго лице на истим пословима у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 51.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 50. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 52.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним околностима.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога. Запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 53.

Отказ уговора о раду из члана 50, став 1, тачке 1-4, 6. и 7. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 50, став 1, тачка 5. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

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

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 54.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 55.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом одмах по престанку радног односа.

Члан 56.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада и ако нема потребна знања и способности за обављање посла на који је распоређен, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. од две до десет година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде;
3. од десет до двадесет година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
4. преко двадесет година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 57.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и овом уговору и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

V – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Послодавац је у обавези да, пре отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена односно реорганизације – реструктурирања предузећа донесе програм решавања вишка запослених и усагласи ставове са репрезентативним синдикатима.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање (премештај на друге послове, преквалификација или доквалификација, рад код другог послодавца) и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом.

Поред права утврђених ставом 2. овог члана послодавац се обавезује да исплати запосленом отпремнину предвиђену чланом 60. овог уговора.

Члан 59.

Послодавац је дужан да на предлог програма прибави мишљење репрезентативних синдиката.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 60.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да закључе социјални програм.

Потписници овог уговора утврђиваће договором број запослених за чијим радом је престала потреба.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог, састављену од представника послодавца – репрезентативних синдиката.

Задатак комисије је израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израде критеријума додатног стимулисања за непосредно извршење у основној делатности.

Члан 61.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се и средства оснивача предвиђена буџетом града.

VI – ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 62.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писмену пријаву, именување комисије за утврђивање

чињеничног стања (једног члана именују репрезентативни синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај комисије и одлуку послодавца са образложењем.

На основу одлуке послодавца запосленом се може умањити зарада у месецу у коме је утврђена одговорност до 20% за период од шест месеци.

Члан 63.

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

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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 64.

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

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

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 65.

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

Кад се прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 68.

Ако послодавац утврди да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да достави писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 69.

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 накнади износ исплаћене штете.

Члан 70.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао имајући у виду његову материјалну ситуацију, осим ако је штету проузроковао намерно.

Члан 71.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да притом нису испуњени услови из члана 77. овог колективног уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим колективним уговором.

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

Члан 72.

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.

Члан 73.

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

Члан 74.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 72. и 73. овог уговора, 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.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 73. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 75.

Удаљење из члана 72. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 50, став 1, тачка 3-5. овог уговора.

Члан 76.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 74. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни раст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажним одлуком, или ако правноснажним одлуком

буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 50, став 1, тачка 3-5. овог уговора.

VII – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 77.

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

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са законом.

Члан 78.

Послодавац је дужан да рад у предузећу организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Послодавац се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују према спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег плана заштите на раду;

2. да обезбеди израду годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

3. да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и сл;

4. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о заштити на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба заштите на раду;

5. да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању, сагласно општем акту предузећа;

6. да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених;

7. да обезбеди посебну заштиту жена, родитеља, оmlадине и инвалида у складу са Законом о заштити на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;

8. да у току календарске године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије и друге услове осигурања утврдиће Управни одбор предузећа;

9. да се при планирању изградње нових погона – увођења нових процеса производње, метода рада, у року од 30 дана по изради плана – програма прибави мишљење овлашћене институције о потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација, других штетних материја и утицаја за живот и здравље запослених.

Члан 79.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду;

2. да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;

3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;

4. да се подвргну одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохола;

5. да се обуче за пружање помоћи осталим запосленима;

6. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;

7. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;

8. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

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

Члан 80.

Директори сектора се обавезују: да предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом; обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и постupe по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

Шефови погона и служби се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада; да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође и бригадири се обавезују да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом; обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 81.

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

Члан 82.

Послови са посебним условима рада су послови: на утискивању и регенерацији у рени бунару, послови техничара за припрему хемикалија, послови запослених на експлоатацији одржавања, возач специјалних возила, послови на прању и дезинфекцији хемикалија, послови бригадира у погону техничке делатности, механичар за регулацију мерних инструмената; послови заваривача, ковача, зидара, грађевинског лимара, машинбравара запослених на испитивању дизалица и судова под притиском, послови монтера у водоводној мрежи, замени водомера, послови монтера, заваривача и помоћног радника и бригадира у водоводној мрежи, читач водомера, лаборант за узорке, каналски радник, контролор рејона и пословођа на пословима канализационе мреже, грађевинских радова и канализационе механизације, послови зидара, руковоаца енергетским и грађевинским машинама на грађевинским возилима и пословима каналске механизације, послови електричара, геобушача, руковоаца система за снижавање нивоа подземних вода, тесара и помоћног радника на истовару цистерни у канализационој мрежи, послови машинисте, помоћног радника на истовару цистерни у канализационим црпним станицама, послови електро и машинског одржавања, електричара, бригадира, пословође, техничара, механичара и помоћног радника на одржавању електромашинске опреме, послови перача канализационих возила, радника на сервису опслуживања возила за канализацију, помоћног радника – подмазивача возила за канализацију, руковоаца специјалног возила за чишћење колектора и сливника, каналочистача за транспорт каналске садржине, аутомеханичара, машинбравара, бригадира и пословође и аутолакирера на одржавању специјалних возила,

перача водомера, послови машинисте и одржавања на линији за озонизацију, послови прања таложника, базена и резервоара.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општите мора да испуњава и посебне услове из области заштите на раду, прописа везаних за обављање делатности предузећа, да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година.

Послови са посебним условима рада утврђују се по шифрама послова у Правилнику о заштити на раду.

Члан 83.

Председници репрезентативних синдиката имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести председнике синдикалних организација у предузећу у року од 30 дана.

Члан 84.

Послодавац се обавезује да образује Одбор за заштиту на раду као саветодавно тело од представника предузећа и репрезентативних синдиката.

Одбор заштите на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев организација синдиката, оснивача, Управног одбора предузећа и послодавца.

VIII – ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 85.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и колективним уговором (општим, посебним и појединачним) и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

Запослени обавља послове према правилнику о систематизацији којим се утврђује врста посла, стучна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:
– аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу,

– коначни обрачун до 15. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писани обрачун.

Члан 86.

Зарада запослених утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запо-

сленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада по основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу остварених часова),

2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу и

3. процента корекције исказане у табели члана 85. Посебног колективног уговора.

У складу са претходно дефинисаним параметрима утврђује се цена рада за најједноставнији рад, која се примењује за обрачун зарада.

Уколико се просечна циљна зарада запослених у предузећу исплаћује испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити sukcesивно, континуирано.

Члан 87.

Маса зарада из претходног члана за наредну годину утврђује се најкасније до 30. новембра текуће године на основу утврђене методологије односно корелације зарада у предузећу и просечно остварене зараде у привреди Београда, а у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 88.

Зарада запосленог састоји се од:

1. зараде коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду,

2. увећане зараде,

3. накнаде зараде,

4. других примања из овог колективног уговора која имају карактер зараде.

Члан 89.

Основна зарада коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу цене рада добијене из масе зарада утврђене у члану 86. и коефицијента – вредности посла сваког запосленог.

Члан 90.

Вредност посла – коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла.

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону 1:5,84. Коефицијенти за типичне послове су:

Група послова	Опис и типични послови	Коефицијент
1	2	3
I	НЕКВАЛИФИКОВАНИ РАДНИК (физички радник почетник)	1.37
II	ПОСЛОВИ НЕКВАЛИФИКОВАНИХ РАДНИКА КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ ПО ЈЕДНОСТАВНОМ ПОСТУПКУ И СА ЈЕДНОСТАВНИМ СРЕДСТВИМА РАДА кафе куварица курир спремачица пословних просторија спремачица производних погона	1.55–1.65
III	ПОСЛОВИ ПОЛУКВАЛИФИКОВАНИХ РАДНИКА помоћни послови у водоводу и канализацији каналски радник помоћни занатски послови	1.70–2.20

1	2	3
IV	СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ КВ РАДНИКА разни занатски послови возачи путничких возила канализациони радници аутомеханичар возачи специјалних возила руковаоци грађевинских машина машинисти монтери машинобравари радници на одржавању водоводне мреже пословође	2.15–2.75
V	СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ И РАЗНОВРСНИ ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ ВЕЗАНИ ЗА ПРИПРЕМУ И ПРАЂЕЊЕ ПРОЦЕСА РАДА УКЉУЧУЈУЋИ И АДМИНИСТРАТИВНЕ ПОСЛОВЕ административни радник дактилограф књиговођа контиста лаборант обезбеђење техничар	2.15–2.70
VI	СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ ВКВ РАДНИЦИ КОЈИ ПОДРАЗУМЕВАЈУ ОДРЕЂЕНИ СТЕПЕН СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈЕ У ПРОЦЕСУ РАДА технолог у производњи воде диспечар разни занатски послови аутомеханичар возач путничког возила возач специјалних возила канализациони радник машиниста машинбравар монтер – радник на одржавању водоводне мреже руководилац рејона – одељења пословођа – организатор	2.60–3.10
VII	СЛОЖЕНИ СПЕЦИЈАЛИЗОВАНИ ПОСЛОВИ ВЕЗАНИ ЗА ОРГАНИЗАЦИОНО, ОПЕРАТИВНО И СТРУЧНО ВОЂЕЊЕ РАДНИХ ПРОЦЕСА ЗА КОЈЕ ЈЕ ПОТРЕБНА ВИША ШКОЛСКА СПРЕМА инжењер, економиста референт инжењер сарадник референт заштите од пожара руководилац рејона шеф погона и рејона	2.90–3.20
VIII	СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ ВИСОКЕ ШКОЛСКЕ СПРЕМЕ КАО ШТО ЈЕ ВОЂЕЊЕ ПРОЦЕСА РАДА, АНАЛИЗЕ И КОНТРОЛЕ РУКОВОЂЕЊА ПРОЦЕСОМ РАДА дипломирани инжењер, економиста, правник самостални инжењер, економиста, правник главни диспечер главни инжењер	3.50–4.20
IX	НАЈСЛОЖЕНИЈИ ПОСЛОВИ ВИСОКЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ У ПРОЦЕСУ РАДА КАО И НАЈСЛОЖЕНИЈИ РУКОВОДЕЋИ ПОСЛОВИ шеф погона – службе саветник директор сектора послови помоћника генералног директора извршни директор	5.00–8.00 5.00–5.70 4.54 7.00 7.70 8.00

Члан 91.

Основна зарада запосленог може се увећати на основу норматива у случајевима када се радни учинак може мерити на основу техничких норматива или оцене извршења плана рада.

Оцену резултата рада запосленог врши генерални директор на предлог непосредног руководиоца, а узимајући у обзир:

а) обим извршених послова у односу на планиране текуће послове;

б) квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет, односно квалитет који је уобичајен за одговарајућу врсту посла;

в) извршавање послова у одговарајућим роковима;

г) ефективног коришћења радног времена и то:

– ако су послови из плана рада запосленог извршени, запосленом припада зарада у висини цене рада утврђене овим уговором;

– ако послови из плана запосленог нису у целини извршени, запосленом се месечна зарада може умањити до 20%;

– ако су поред послова из плана запосленог, извршени и други послови, као и по основу сложености квалитета и услова рада, запосленом се месечна зарада може увећати до 40%;

По основу услова рада може се увећати за:

а) 3% до 6% у случају изложености буци, прабини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења,

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

в) 5% до 8% у случају повећане опасности од повреда на раду или несрећних случајева.

За случајеве под а, б, в, обавеза је руководиоца да за сваког запосленог појединачно наведе који су то отежани услови под којима ради као и време које је у току рада провео радећи под тим условима.

По правилу, алинеје 3. и 4. из става 2. овог члана не могу се применити на запослене распоређене на послове од извршног директора до закључно са шефом погона или службе.

Члан 92.

Просечна зарада утврђена по овом уговору не може бити нижа од просечне зараде утврђене у члану 86.

Члан 93.

Запослени има право на увећану зараду за:

– прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 45%,

– рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150%,

– рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако таква рад није урачунат при утврђивању цене рада – 45%,

– рад у сменама (све три смене) – 5%,

– рад недељом – 15%,

– за рад проведен у бунару – 10%.

1. Накнаде и остала примања

Члан 94.

Запослени има право на накнаду зараде у висини коју би остварио да ради за време одсуствовања са рада:

– због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;

– за време прекида до којег је дошло наредбом надлежног органа због необезбеђивања безбедности и заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и другим случајевима у складу са законом;

– на дан државног и верског празника који је прописан законом као нерадни дан;

– годишњег одмора;

– плаћеног одсуства;

– одазивања позиву војних и других органа;

– давања крви, ткива и других делова тела;

– чекање за остваривање једног од права по основу рада за запослене за чијим је радом престала потреба због технолошког вишка или унапређења процеса рада;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;

– учешће на радно-производним такмичењима и другим видовима стваралаштва;

– присуствовање седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код послодавца или органа синдиката.

Под зарадом коју би запослени остварио да ради подразумева се основна зарада као и остала примања која чине зараду (топли оброк, регрес за годишњи одмор и минули рад).

Члан 95.

Запослени има право на накнаду за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. у висини од 75% зараде који би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије регулисано

2. у висини 100 % зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од наступања привремене спречености о томе обавести послодавца.

Члан 96.

Послодавац је обавезан да запосленом исплаћује минули рад у висини 0,5% цене рада утврђен овим уговором за сваку годину радног стажа, с тим што се исплата по овом основу ограничава на 40 година радног стажа.

Члан 97.

Запослени има право и на друга примања која су у функцији извршења посла и то:

1. Месечну исхрану у току рада – у висини од 20% просечне зараде исплаћене у привреди републике, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

2. Регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, односно сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању крајем од 18 радних дана.

3. Теренски додатак у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, односно најмање у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнаду трошкова смештаја и исхране.

4. Трошкове превоза за долазак и повратак са посла до износа цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања посла користи јавни градски превоз, приградски или међуградски као једино средство превоза.

5. Трошкови дневница за службено путовање у земљи и накнаду за исхрану – у висини до 5% просечне месечне зараде у привреди републике према последњем објављеном

податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цена хотела А и Б категорије.

Време проведено на службеном путу по поједином путном налогу може трајати пет радних дана непрекидно.

Запослени је дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од осам дана од дана повратка са службеног пута.

6. Дневнице за службено путовање у иностранство сагласно важећим прописима, а не мање од 75% тог износа.

7. Накнаду трошкова превоза сопственим аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина.

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини две зараде које 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 привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније.

2. Помоћ у случају рођења детета у висини две просечне зараде у предузећу.

3. Помоћ у случају смрти запосленог и чланова уже породице запосленог (брачни друг и деца) у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП.

4. Помоћ породици у случају смрти члана уже породице (родитељи запосленог или стараоци) и пензионера у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до висине неопорезованог износа.

5. Награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини:

– за 10 година непрекидног рада у предузећу – две просечне зараде у предузећу у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 20 година непрекидног рада у предузећу – две просечне зараде у предузећу у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 30 година непрекидног рада у предузећу – три просечне зараде предузећа у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 40 година непрекидног рада у предузећу – три просечне зараде предузећа у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

Под зарадом у смислу ове тачке подразумева се зарада без пореза и доприноса.

6. Солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова његове уже породице, здравствене рехабилитације, наступања инвалидности, у случају уништења или оштећења имовине запосленог услед елементарних непогода, у висини од 1 до 3 просечне зараде у привреди Београда, а у случају куповине лекова до висине трошкова према приложеним рачунима.

Теже болести у смислу овог уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним залисцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева итд., апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тежа психотична и психоневротична стања и болести, бронхијална астма (утврђена на

клиними или другој стационарној установи), тешка инфузијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило).

Чланом уже породице у смислу овог става сматра се брачни друг, деца и родитељи запосленог или стараоци.

7. Зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у којем се кредит исплаћује, са роковима враћања који не могу бити дужи од шест месеци.

8. Послодавац је обавезан да уз исплату коначног месечног обрачуна зараде запослених обезбеди средства наменски за фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативне одморе запослених у износу од 0,2% на масу средстава исплаћених на име бруто зарада.

Послодавац може уз претходно обавештење оснивача вршити исплате запосленима поводом Нове године, Божића, 8. марта, јубилеја предузећа и другим пригодним приликама.

Послодавац је обавезан да запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена у току једног дана (дуже од осам сати) обезбеди исхрану на терену у следећим хитним случајевима:

– интервенције на водоводној и канализационој мрежи и објектима водовода и канализације, реализацији инвестиционих објеката водовода и канализације или донација.

Послодавац се обавезује да ради решавања стамбених потреба запослених издваја у износу од 2% месечно на масу средстава исплаћених на име бруто зарада.

Коначно издвајање средстава из претходног става врши се на крају године расподелом укупног прихода, а у оквиру резултата пословања предузећа.

Средства за решавање стамбених потреба запослених користе се према Уредби Владе Републике Србије о решавању стамбених потреба изабраних, постављених и запослених лица код корисника средстава у државној својини („Службени гласник РС” бр. 41/02 и 76/02) и Правилнику о решавању стамбених питања предузећа.

Члан 99.

Запослени има право на накнаду зарада у висини 45% од зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло без кривике запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

IX – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 100.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције).
Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 101.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 100. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 50. овог уговора.

X – ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 102.

Запослени има право на жалбу против одлуке надлежних органа утврђених општим актима предузећа у вези са својим правима и обавезама из радног односа и свим другим правима из овог уговора.

Тужбу из става 1. овог члана запослени подноси суду у року од 15 дана од дана уручења одлуке којом је повређено његово право, односно од дана када је сазнао за повреду права.

Запослени може да тражи да га у његово име код заштите права заступа организација синдиката чији је члан.

Организације синдиката могу у случају повреде права запослених из овог уговора да покрену поступак за утврђивање правоваљаности примене његових одредби.

Члан 103.

Послодавац је обавезан да запосленом омогући увид у документацију, општа акта предузећа и колективне уговоре ради заштите својих права на раду и у вези са радом.

Члан 104.

Запослени има право и дужност да остане на раду онолико времена колико је то утврђено овим уговором, а у одређеним случајевима престанка радног односа сагласно закону, општем и посебном колективном уговору.

Отказни рок утврђује се према дужини укупног радног стажа радника и износи:

1. до десет година радног стажа – месец дана;
2. од десет до двадесет година радног стажа – два месеца;
3. преко двадесет година радног стажа – три месеца.

За време трајања отказног рока запослени има право на плаћено одсуствовање са рада ради тражења другог запослења у трајању од 16 часова седмично.

Члан 105.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени дужни су да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаном облику.

Члан 106.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, могу да га изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улази по један представник стране у спору и један арбитар којег стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за области која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака од страна у спору. Поступак пред арбитражом покреће се у писаном облику.

Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XI – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 107.

Оснивач именује и разрешава представнике запослених у Управном и Надзорном одбору. Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чи-

не 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, 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 генералном директору сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 108.

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

Члан 109.

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

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

Члан 110.

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

XII – СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ, УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА И САРАДЊА СА СИНДИКАТОМ

Члан 111.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и несметано обављање активности синдиката, у складу са његовом улогом. У том циљу послодавац се обавезује да пружи основне административно-техничке услове за рад синдиката, коришћење пословног простора предузећа за делатност синдиката, да обавезе стручне службе да на захтев синдиката дају све информације о запосленима које су од интереса за запослене, слободно информисање уз обавезу синдиката да исти буде одговоран за сваку написану реч, да благовремено информисе синдикате о намери расходовања основних средстава и да пружи стручну помоћ синдикату приликом учествовања у преговорима који се воде ван предузећа.

Члан 112.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, 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 – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно до 200 запослених, по један час месечно више на даљих сваких 100–1.000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница осталих синдиката у предузећу споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

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

– да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

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

– да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике осталих синдиката у предузећу, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених (економски положај, стамбена проблематика, заштита на раду);

– добијају позив са материјалима и присуствују седницама Управног одбора када су на дневном реду мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката (питања везана за економски положај, стамбену проблематику запослених и заштиту на раду) и када се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 113.

Послодавац је дужан да синдикатима, у циљу заштите општих и појединачних интереса запослених, омогући да:

– покрећу иницијативе, подносе захтеве и предлоге и да заузимају ставове о свим питањима од значаја за материјални, социјални положај запослених и услове рада и да се информишу о овим питањима;

– контролишу спровођење и примену колективних уговора и других прописа;

– дају иницијативе и предлоге при изради општих аката предузећа којима се регулишу права и обавезе запослених по основу рада;

– учествују у поступку утврђивања престанка потребе за радом као и у поступку утврђивања права тих запослених у складу са законом и колективним уговорима;

– учествују у поступку одлучивања о свим питањима од значаја за заштиту стандарда запослених.

Члан 114.

Председници репрезентативних синдиката ако професионално обављају своју функцију за време трајања мандата у пуном радном времену имају за то време право на зарadu у висини зараде коју би остварили на пословима на којима су распоређени.

Члан 115.

Послодавац је сагласан да у договору са председницима организација синдиката утврди број сати за рад чланова органа синдиката.

Члан 116.

Представнику синдиката (председник синдиката, чланови одбора, председници синдикалних подружница и синдикални повереници) за време обављања своје функције ако поступају у складу са законом или колективним уговором, не може се понудити уговор о раду под измењеним околностима ако је то за њега неповољније, нити утврдити престанак потребе за радом или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности.

Одредбе ст. 1. овог члана не односе се на представнике синдиката који не показују потребна знања и способности на пословима на којима су распоређени или не остварују одговарајуће резултате рада.

Члан 117.

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

XIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 118.

Штрајк запослених у предузећу 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.

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

Члан 119.

Одлуком о ступању у штрајк одређују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања учесника у штрајку и штрајкачки одбор који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука о ступању у штрајк доставља се: генералном директору, Управном одбору предузећа, оснивачу и Одбору за праћење и спровођење овог колективног уговора најмање седам дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно четрдесет осам сати пре почетка штрајка упозорења који може трајати највише један сат.

Члан 120.

Послодавац, оснивач и штрајкачки одбор дужни су да од дана најаве и за време штрајка покушају да споразумно реше настали спор.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком штрајкачког одбора о престанку штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде тако да се тиме не омета обезбеђивање минимума комуналних услуга предузећа.

Правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада утврђују: оснивач, генерални директор и организације синдиката у предузећу.

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 121.

Генерални директор и оснивач дужни су да са штрајкачким одбором преговарају о изналажењу заједничких решења за спорна питања. Штрајкачки одбор овлашћен је да донесе одлуку о одлагању штрајка или његово не одржавање. У току рока за испуњење захтева запослених може се организовати штрајк упозорења у трајању од једног часа.

Штрајкачки одбор је дужан да омогући извршавање послова из претходног става у складу са утврђеним минимумом процеса рада за време штрајка.

XIV – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 122.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежан је Одбор за праћење и спровођење кога именују потписници овог уговора.

У Одбор за праћење и спровођење сваки потписник уговора именује по два члана, који између себе бирају председника.

Одлуке донете на Одбору за праћење и спровођење имају обавезну снагу за све учеснике овог уговора, ако су једногласне.

Члан 123.

Уколико настане спор у примени овог уговора о спорним питањима решаваће Арбитражно веће.

У Арбитражно веће сваки потписник овог уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Члан 124.

Поступак пред Арбитражним већем покрећу потписници овог уговора.

Једногласна одлука или закључак Арбитражног већа је обавезна за стране у спору.

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

XV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

Запослени који је поднео захтев за одлазак у пензију има право да не ради последња три месеца и има право на зараду као да ради.

Члан 126.

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

Члан 127.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором, уколико није дошло до споразумног решавања спорних питања.

Члан 128.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Београдски водовод и канализација” бр. 9715 закључен 9. децембра 1994. године.

Члан 129.

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

Члан 130.

Овај уговор закључује се на неодређено време.

Потписници овог колективног уговора могу споразумно раскинути уговор отказом једног од потписника.

Члан 131.

У случају отказа, овај уговор примењује се 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.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог појединачног колективног уговора предузећа.

Члан 132.

Уколико нека питања нису регулисана овим колективним уговором, примењиваће се Посебан или Општи колективни уговор.

Члан 133.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама из овог уговора примењиваће се почев од 1. јуна 2003. године.

**Извршни одбор
Скупштине града Београда**
ИО број 352-1198/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

**Јавно комунално предузеће
„Београдски водовод и канализација”**
Број 7740/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Владимир Таушановић, с. р.

**Савез самосталних синдиката
Синдикална организација
ЈКП „Београдски водовод и канализација”**
Број 104/03, 30. маја 2003. године

Председник
Драгутин Животић, с. р.

**Независни синдикат радника
УЈКП „Београдски водовод и канализација”**
Број 28/20/03, 30. маја 2003. године

Председник
Радуле Ристић, с. р.

На основу члана 131, 132. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01), Општег колективног уговора („Службени гласник РС”, бр. 31/01), Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 29/02 и 5/03), и члана 18. Статута ЈКП „Београдске електране”, Синдикална организација ЈКП „Београдске електране”, Синдикат ЈКП „Београдске електране” – „Независност”, генерални директор предузећа и Извршни одбор Скупштине града Београда, као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године, закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим појединачном колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду и колективним уговорима, уређују се заснивање радног односа; распоређивање запослених, радно време; одмори и одсуства; стручно усавршавање запослених; заштита запослених; престанак радног односа; вишак запослених; одговорност, накнада штете и удаљење запосленог; заштита на раду; зарада, накнаде и остала лична примања; учешће у управљању; услови за рад синдиката; организовање процеса штрајка; преговарање и закључивање колективног уговора; завршне одредбе.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог колективног уговора је Скупштина града Београда.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је Јавно комунално предузеће „Београдске електране” (у даљем тексту: Послодавац), кога заступа генерални директор.

Запослени у смислу овог колективног уговора је лице, које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

Овим уговором се регулишу права, обавезе и одговорности свих запослених, осим генералног директора, чија се права, обавезе и одговорности утврђују посебним уговором.

Члан 4.

Права, обавезе и одговорност запослених које нису уређене овим уговором уређују се другим општим актима предузећа, усклађеним са Законом о раду и колективним уговорима.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором, непосредно се примењују одредбе закона, колективних уговора и других општих аката предузећа.

II – РАДНИ ОДНОСИ**Члан 5.**

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

Генерални директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

Члан 6.

Генерални директор поред права и обавеза, које врши у складу са законом, одлучује о следећим питањима:

– привременом распоређивању запосленог на друго радно место, без његове сагласности, у складу са поступком утврђеним овим уговором;

– упућивању запосленог на плаћено и неплаћено одсуство, и

– свим другим питањима из области рада и радних односа у складу са законом, колективним уговорима.

1. Заснивање радног односа**Члан 7.**

Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону. Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено време, рад на одређено време, пробни рад, и рад са приправником.

Члан 8.

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

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању и другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе здравље и живот других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 2. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 9.

Радни однос код послодавца заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о систематизацији послова и радних места.

Правилником о систематизацији послова и радних места утврђују се: врста посла; стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима (радна места са посебним условима, радна места на којима се утврђује пробни рад и рад са приправником).

Члан 10.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује генерални директор у складу са планом пословања за текућу годину.

Изузетно од става 1. овог члана, генерални директор може одлучити о заснивању радног односа на одређено време у случајевима утврђеним чланом 11. овог колективног уговора, а најдуже до три године.

Члан 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

– када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције и одслужење војног рока);

– када обављање посла по својој природи траје одређено време;

– када се привремено повећа обим посла.

Члан 12.

За послове на којима се захтевају посебне психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада, и као таква су утврђена Правилником о систематизацији послова и радних места, врши се провера психофизичких способности кандидата.

Члан 13.

Правилником о систематизацији послова и радних места утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

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

Члан 14.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија коју именује послодавац.

Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

Члан 15.

На радна места утврђена Правилником о систематизацији послова и радних места, кандидат се прима у радни однос у својству приправника на неодређено или одређено време.

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

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

Члан 16.

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

На крају приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом за полагање стручног испита. Проверу радних способности приправника врши

стручна комисија, најмање истог или вишег степена стручне спреме, састављена од три члана које именује генерални директор.

Члан 17.

Кад непосредни руководиоца оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је члан запослени. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада за одређено радно место, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Запослени који није задовољан одлуком комисије из става 1. овог члана подноси приговор генералном директору.

2. Распоређивање запослених

Члан 18.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

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

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

Члан 19.

Привремено распоређивање запосленог за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци и то у случају замене привремено одсутног радника, привременог повећања обима посла и због организационих промена у предузећу.

3. Радно време

Члан 20.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

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

Члан 21.

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног

времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује генерални директор, у складу са законом и колективним уговорима.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са актуелним технолошким процесима у предузећу.

Прерасподела радног времена вршиће се тако што запослени за један час рада, дуже од осмочасовног радног времена, добијају један час прерасподеле.

За време коришћења прерасподеле запослени остварује и право на топли оброк.

Запосленима који раде према прерасподељеном радном времену обрачунава се и исплаћује зарада у току године према осмочасовном радном времену.

4. Одмори и одсуства

Члан 22.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

Члан 23.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 35 радних дана. Годишњи одмор запосленог се увећава:

1. По основу стажа осигурања:
 - 2 радна дана – до 10 година радног стажа
 - 3 радна дана – за навршених 10 – 20 година радног стажа
 - 5 радних дана – за навршених 20 – 30 година радног стажа
 - 7 радних дана – преко 30 година радног стажа
2. По основу сложености послова:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена 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 овлашћењима и одговорностима 5 радних дана
3. По основу услова рада:
 - сви запослени 2 радна дана
 - за радна места са посебним условима рада до 5 радних дана
4. По другом основу:
 - инвалиду рада и војном инвалиду 3 радна дана
 - самохраном родитељу са дететом до седам година живота, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота и запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 2 радна дана
 - запосленој са малолетним дететом 1 радни дан
 - за запослене који раде на бенефицираним радним местима где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа 7 радних дана;
 - запослени који раде на бенефицираним радним местима где се 12 месеци рада рачуна као 16 и 18 месеци радног стажа 10 радних дана;
 - за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом 5 радних дана.
 - по основу доприноса на раду запослени може добити до 3 радна дана

Члан 24.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање две радне недеље, а други део до 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа, има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години. Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

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 по здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 25.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину уз претходну консултацију запосленог и потребама процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси генерални директор у писменој форми и уручује га запосленом преко стручне службе.

Члан 26.

Генерални директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство највише до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- | | |
|--|---------------------|
| 1. рођења детета | 5 радних дана; |
| 2. ступања у брак | 5 радних дана; |
| 3. смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог | 5 радних дана; |
| 4. смрти брата или сестре запосленог | 3 радна дана; |
| 5. смрти усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог, смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана; |
| 6. теже болести члана уже породице | 5 радних дана; |
| 7. селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана; |
| 8. полагање стручног испита | 5 радних дана; |
| 9. празновање крсне славе | 1 радни дан; |
| 10. елементарних непогода | 3 до 5 радних дана; |
| 11. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 5 радних дана; |
| 12. учествовања на спортским и радно-производним такмичењима; стручног усавршавања | 3 до 5 радних дана; |
| 13. добровољног давања крви – (запослени ће одсуство користити на дан давања крви и првог наредног дана) | 2 радна дана |

Одсуство у случају рођења детета, одсуство због ступања у брак, одсуство за смрт брачног друга, деце, родитеља, брата и сестре, одсуство за давање крви и одсуство за рекреативни одмор не урачунава се у максимални број радних дана плаћеног одсуства у току једне календарске године.

Чланом уже породице сматрају се брачни друг, деца, родитељи, браћа, сестре, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Лица које живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 27.

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

Члан 28.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току једне календарске године у случају: полагања стручног испита, 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 и учешћа на спортским и културним манифестацијама.

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси Управни одбор на образложен предлог генералног директора.

Члан 29.

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

- | | |
|---|---------------------|
| – неге члана породице који није обухваћен чланом 26. | 5 радних дана; |
| – смрти сродника који нису наведени чланом 26. | 3 радна дана; |
| – учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката | 5 радних дана; |
| – извршења посла који запослени мора лично да обави | 1 до 5 радних дана; |

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси генерални директор.

5. Стручно усавршавање запослених

Члан 30.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених, као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, саветовања, семинари и курсеви) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених, уколико постоји потреба за запослење кадрова тог профила. Уговором који закључују послодавац и стипендиста, регулишу се међусобна права и обавезе. Одлуку о стипендирању запосленог доноси послодавац.

Управни одбор предузећа доноси програм стручно оспособљавања и усавршавања запослених на предлог генералног директора.

Члан 31.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање и усавршавање на које је упућен, или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем.

III – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Генерални директор је дужан да организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Члан 33.

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

Члан 34.

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

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

Члан 35.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или у води, нити на другим пословима који би могли штетно или са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забране рада под земљом не односе се на жене које обављају руководеће послове.

Забрањен је прековремени рад запосленом који је млађи од 18 година.

Члан 36.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу. Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу своје писмене сагласности.

Самохранни родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу само на основу своје писане сагласности.

Члан 37.

Запослена жена или отац детета имају право на породилско одсуство или одсуство са рада ради неге детета у складу са законом.

Члан 38.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању има право да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена најдуже до навршених пет година живота детета.

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 39.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, односно општим актом и овим уговором или уговором о раду није другачије одређено.

Члан 40.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време.

Члан 41.

Права из члана 37. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

Члан 42.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла. Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао, у смислу става 2. овог члана отказати уговор о раду.

IV – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 43.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени испуни услове за престанак радног односа по прописима о пензијском и инвалидском осигурању;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 44.

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

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

Члан 45.

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

Члан 46.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреда обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 47.

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 је утврђено да запослени не остварује резултате рада;

2. ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;

3. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;

4. ако не поштује радну дисциплину, тј. 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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;

7. ако запослени злоупотреби боловање;

8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду (писмено упозорење треба да садржи: време, место, и кратак опис учињене повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине). Повреде радне обавезе запосленог утврдиће се посебном одлуком генералног директора, уз обавезно мишљење репрезентативног синдиката и синдиката чији је запослени члан.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8. овог члана послодавац може дати запосленом само уколико не може да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Запосленом који је у комуналној делатности провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских тешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана да запосли друго лице на истим пословима у року од 6 месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 48.

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом у случају из члана 47. став 1. тачка 1. и 2. по спроведеном поступку утврђеном у члану 17. овог уговора.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из члана 47. став 1. тачка 3. и 4., ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину и то за:

– давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа код послодавца;

– неизвршавање, несавесно, неблаговремено и немарно извршавање послова на којима ради;

– нецелисходно и нерационално коришћење средстава за рад;

– одбијање налога за извршавање радних обавеза;

– нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

– неовлашћена послуга повереним средствима рада;

– злоупотреба својства запосленог код послодавца у циљу обављања приватних послова као и обављање приватних послова у просторијама послодавца;

– неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;

– долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика, односно њихова употреба у току рада;

– изазивање нереди и туче у пословним просторијама послодавца;

– недолучно понашање према запосленима, руководиоцима, странкама и другим лицима ангажованим на раду код послодавца;

– непредузимање мера заштите на раду у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима послодавца;

– одавање пословне и друге тајне утврђене одлуком предузећа у складу са законом и Статутом;

– непоштовање радне и технолошке дисциплине која је утврђена актом послодавца.

Члан 49.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење или дослужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 50.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима, у смислу члана 17. и 18. овог уговора.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога.

Запослени који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 51.

Отказ уговора о раду из члана 47. став 1. тачка 1. до 4, 6. и 7. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 47. став 1. тачка 5. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

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

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 52.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 53.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 54.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. ако има од две до 10 година непрекидног рада кад послодавца – у висини једне и по зараде;
3. кад има 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом и овим уговором, за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 55.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и овом уговору и уплати доприносе за обавезно социјално и пензијско осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

V – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду због технолошких, економских, или организационих промена донесе програм решавања вишка запослених.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности, према критеријумима које ће утврдити Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београд.

Социјални програм из овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање, рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и висину отпремнине коју утврди Комисија из става 2. овог члана, а која не може бити нижа од износа отпремнине за добровољни престанак радног односа коју утврди Комисија за социјални дијалог за комуналне делатности града Београд.

Ако запослени применом критеријума из социјалног програма, остварују једнаке оцене, примениће се корективни критеријуми:

- оцена успешности запосленог у раду коју даје послодавац (виша искључује нижу);
- стручна спрема (виша искључује нижу);
- радно искуство на том радном месту (дуже искључује краће);
- стаж осигурања (дужи искључује краћи);
- здравствено стање;

– материјалне прилике запосленог (лошије искључује боље);

– и други специфични критеријуми (средство са другим запосленима, место становања у односу на радно место и др.

Ови корективни критеријуми примењују се и у случају отказа уговора о раду из члана 47. став 1. тачка 8.

Поред права утврђених социјалним програмом, послодавац се обавезује да исплати запосленом и отпремнину предвиђену Законом о раду.

Члан 57.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 58.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 47. став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној социјалним програмом предузећа.

Члан 59.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се и средства планирана у буџету оснивача предузећа.

VI – ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 60.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: писану изјаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај стручне службе о утврђивању чињеничног стања и одлуку генералног директора са образложењем.

Члан 61.

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

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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим уговором.

Члан 62.

Генерални директор предузећа или запослени кога он овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована предузећу и одређује комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

Једног члана комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 63.

На основу извештаја комисије из члана 62. генерални директор или запослени кога он овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

Ако запослени не прихвати да накнади штету, покреће се поступак пред надлежним судом.

Члан 66.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристаје да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 67.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 68.

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

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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.

Члан 71.

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

Члан 72.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 69. и 70. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 70. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 73.

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 47. став 1. тачка 3. до 5. овог уговора.

Члан 74.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 71. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 47. став 1. тачка 3. до 5. овог уговора.

VII – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 75.

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

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са законом, Правилником о заштити на раду и другим актима послодавца.

Члан 76.

Послодавац је дужан да рад организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених.

Послодавац се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују према спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег плана заштите на раду;

2. да обезбеди израду годишњег плана и програма о заштити на раду и потребна финансијска средства;

3. да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и сл.;

4. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосле-

ног на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о заштити на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба заштите на раду;

5. да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању, сагласно општем акту предузећа;

6. да се при планирању, изградњи нових погона и увођења нових процеса производње, нових метода рада и сл. прибави мишљење репрезентативних синдиката, у року од 30 дана по изради плана и програма, о планираним, односно потребним мерама заштите од буке, штетних материја, вибрација и других штетних утицаја за живот и здравље запослених, уз ангажовање стручне службе предузећа;

7. да обезбеди посебну заштиту жена, омладине и инвалида у складу са Законом о заштити на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;

8. да у току календарске године осигура све запослене за случај смрти, инвалидитета или повреде на раду, а висину премије и друге услове осигурања утврдиће Управни одбор предузећа.

Члан 77.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима;

2. да своје послове врше са пуном пажњом, ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених и да правилно рукују оруђима за рад;

3. да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;

4. да се подвргну одговарајућем алко тесту уколико се посумња да су под утицајем алкохолног пића;

5. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;

6. да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима, који се обављају у складу са програмом послодавца;

7. да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези са заштитом на раду и заштитом радне и животне средине и обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

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

Члан 78.

Директори функција се обавезују: да предузму мере за обезбеђење сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом, обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези са спровођењем наложених мера заштите на раду.

Шефови сектора и служби се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду, у складу са законом, прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице, редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада, да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за наставку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође се обавезују: да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом, обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 79.

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

Члан 80.

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

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

Члан 81.

Послодавац се обавезује да образује одбор за заштиту на раду као саветодавно тело од представника предузећа и репрезентативних синдиката.

Одбор заштите на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев синдиката, оснивача, Управног одбора предузећа и послодавца.

Члан 82.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је обавезан да издвоји средства, а најмање у висини од 0,2 % на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора у Фонд за превенцију радне инвалидности и рехабилитацију запослених. Запослени су дужни да та средства користе у складу са критеријумима које утврди синдикат.

VIII – ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 83.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, колективним уговорима и уговором о раду.

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

Запослени обавља послове према Правилнику о систематизацији послова и радних места којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зараде се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

– аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу;

– коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Зарада запосленог исплаћује се само у готовом новцу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, достави писмени обрачун.

Члан 84.

Зарада запослених утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада по основу:

– остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),

– просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу и

– процента корекције из члана 85. Посебног колективног уговора.

У складу са претходно дефинисаним параметрима утврђује се цена рада за најједноставнији рад и вредност радног часа за стандардни учинак, која се примењује за обрачун.

Уколико се просечна циљна зарада запослених у предузећу исплаћује испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано.

Члан 85.

Маса зарада из претходног члана уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећима и просечно оствариване зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 86.

Зарада запосленог састоји се из:
– зараде коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду,
– увећане зараде,

– накнаде зараде и других примања из овог уговора која имају карактер зараде.

Члан 87.

Основна зарада коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се на основу цене рада добијене из масе зарада утврђене у члану 83. и коефицијента вредности посла сваког запосленог.

Члан 88.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:6.

Члан 89.

Коефицијент за утврђивање цене рада послова који запослени обавља садржи све елементе по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме, утврђених општим актом о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

КОЕФИЦИЈЕНТИ ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА СУ:

Група послова	Стручна спрема	Назив радног места – посла	Коефицијент сложености
I	НК	хигијеничар – почетник	1.38-1.76
II	НСС	кафе куварица физички радник у пратећим службама НК запослени (у основној делатности)	1.38-1.76
III	ПК	чувар 4; помоћни запослени (у пратећим службама) помоћни запослени (у основној делатности) Технички секретар сектора	1.68-2.32
IV	КВ	телефониста 3; курир возач; контролор обезбеђења 3 бравар 3; заваривач 3; монтер централног грејања 3 руководилац централног грејања; бравар 1; заваривач 1; монтер централног грејања 1	2.04-2.69
V	ССС	машински техничар 3; хемијски техничар 3; електротехничар 3; сервисер 3; референт 3; књиговођа 4; дактилограф 3, секретар администратор; оператер на систему 2; ватрогасац 2; машински техничар 1; руководилац парних котлова; грађевински техничар 1; референт за ТО и ЦЗ 1	2.28-2.93
VI	ВКВ	руководилац мреже ПС и КГИ 3; монтер централног грејања 3; бравар 3; сервисер 3; возач 3; аутомеханичар 3; референт набавке 3; референт магацинске службе; енергетичар; термоенергетичар; лимар изолатер 1 старешина смене за Нови Београд; шеф службе; пословођа термоелектране-топлане, пословођа	2.64-3.67
VII	ВШС	машински инжењер 3; електроинжењер 3; референт 3; економиста 4; референт заштите на раду 4; инжењер за одржавање МПО 1; инжењер за електронику 1; инжењер за горионике и прецизну механику 1	2.80-4.00
VIII	ВСС	почетници инжењери; правници; економисти самостални инжењери; правници; економисти, главни инжењери и шефови служби	3.50-5.10
IX	ВСС	руководиоци сектора; извршни директор; помоћници директора функција; помоћници техничког директора; директори функција; саветници генералног директора; директор правних, економских и општих послова; технички директор; помоћник генералног директора и заменик генералног директора	6.30-8.28

Члан 90.

Основна зарада запосленог може се увећати и за радни учинак запосленог.

Зарада запосленог може бити већа или мања по основу оствареног радног учинка.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу техничких норматива, за резултате рада који се могу егзактно мерити или на основу оцене резултата рада.

Оцену резултата рада запосленог врши послодавац на предлог непосредног руководиоца узимајући у обзир:

1. присутност на раду и коришћење радног времена;
2. обим извршених послова у односу на планиране;
3. квалитет извршених послова у односу на стандардни квалитет који је уобичајен за одговарајућу врсту послова;
4. извршавање послова у одговарајућим роковима.

По основу присутности, обима, квалитета и извршавања послова у предвиђеним роковима, основна зарада за радни учинак запосленог може се увећати до 40%, односно умањити до 20%.

Члан 91.

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

Члан 92.

Запослени има право на увећану зараду за:

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 45%;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150%;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада – 45%;
- рад недељом – 15%;
- рад у смени – 2%.

Члан 93.

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

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова, за месечну исхрану у току рада, за регрес за коришћење годишњег одмора и у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Послодавац обезбеђује:

- месечну исхрану у току рада, у висини од 20% од просечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
- регрес за коришћење годишњег одмора – ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана, у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику. Уколико запослени оствари право на годишњи одмор у трајању краћем од 18 дана има право на сразмерни део регреса;
- остала повећања зараде у складу са законом и овим уговором.

Члан 94.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради, за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивање на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради и у случају: давања крви, ткива и

других делова тела; присуствовање седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана; стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе рада код послодавца и учешћа у радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 95.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуства са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

1. у висини од 75% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. у висини 100% зараде који би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 96.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној општим актом и овим уговором.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. превоза за долазак и повратак са посла до износа цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 50% висине цене превозне карте;
2. дневница за службена путовања у земљи – у висини од 5% просечне месечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Трошкови превоза и трошкови ноћења на службеном путовању признају се у целини, према приложеном рачуну, с тим што се трошкови ноћења признају до износа цене у хотелу „А” и „Б” категорије.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

Накнада трошкова превоза и накнада за исхрану у смислу става 2. тачка 1. и 2. овог члана, послодавац може да уговори са лицем које обавља привремене и повремение послове ван просторија послодавца.

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

Време проведено на службеном путу из става 2. тачка 2. овог члана по једном путном налогу, може трајати пет радних дана непрекидно.

Запослени има право на трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом који су у функцији извршења послова (до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру), на основу посебног акта генералног директора.

Члан 97.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију – у висини две зараде коју би 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;

2. помоћ породици у случају смрти запосленог, брачног друга или деце (према којој запослени има обавезу издржавања) – у висини трошкова погребних услуга, према просечним ценама ЈКП за погребне услуге, а највише у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

3. Солидарну помоћ за случајеве:

– дуже или теже болести, здравствене рехабилитације и наступа теже инвалидности запосленог и брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања), до висине неопорезивог износа по чл. 18. Закона о порезу на доходак грађана;

– уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода, према списку комисије послодавца за утврђивање настале штете, али не више од десет просечних зарада исплаћених у предузећу у месецу који претходи исплати солидарне помоћи;

– смрти родитеља, усвојеника и усвојиоца запосленог, у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања), до износа трошкова према приложеним рачунима, који нису на листи Фонда здравственог осигурања.

4. Јубиларну награду поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од 1 до 5 просечних зарада у предузећу у месецу који претходи месецу у коме је запослени навршио јубиларне године, и то:

за 10 година рада код послодавца – 1 просечна зарада;

за 20 година рада код послодавца – 2 просечне зараде;

за 30 година рада код послодавца – 3 просечне зараде; (запосленој – 4 просечне зараде)

за 35 година рада код послодавца – 4 просечне зараде; (запосленој – 5 просечних зарада)

за 40 година рада код послодавца – 5 просечних зарада.

Послодавац може вршити исплате запосленима поводом јубилеја и других пригодних прилика по претходном обавештењу оснивача.

Члан 98.

У случају смрти запосленог послодавац преузима обавезу стипендирања деце запосленог док су на редовном школовању.

Стипендија се утврђује у висини за:

– основно образовање – 15%;

– средње образовање – 25%;

– више и високо образовање – 35%

просечне зараде исплаћене у предузећу у месецу који претходи месецу за који се врши исплата.

Корисник стипендије закључује уговор са послодавцем.

Члан 99.

Послодавац је дужан да у складу са расположивим средствима исплати запосленом зајам за набавку: зимнице, огрева и уџбеника – до износа од једне просечне зараде по запосленом у привреди града, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец.

Враћање зајма се врши из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

Члан 100.

Минимална зарада у предузећу износи 40% од просечне зараде у привреди града Београда према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, увећана за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Управног одбора, донете уз сагласност репрезентативних синдиката у периоду не дужем од 3 месеца у току календарске године.

Приликом доношења одлуке послодавац заједно са синдикатом прецизира рокове исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде радног места на које је запослени распоређен.

IX – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 101.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова на основу предлога синдиката у складу са Статутом предузећа.

Поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора до окончања води и за њега одговара репрезентативни синдикат.

Члан 102.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске промене или уговарања концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 103.

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

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

X – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 104.

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

Члан 105.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона о колективним уговорима, 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 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 106.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произлазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде;

– да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно у предузећима до 200 запослених, и по један час месечно више на сваких

даљих 100 – 1.000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

– 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, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотри 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, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 107.

Председник синдиката и чланови одбора, председници синдикалних подружница и синдикални повереници, ако поступају у складу са законом и колективним уговорима, не могу се распоредити на друго радно место односно код другог послодавца и не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом или на други начин довести у неповољан положај због синдикалних активности за време обављања својих функција и у року од две године по престанку функције.

Члан 108.

Синдикат у предузећу дужан је да свој рад организује тако да не омета редован рад и функционисање предузећа и не ремети прописан ред и дисциплину.

XI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 109.

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

Оснивач посебним актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка и правне последице за случај необезбеђивања минимума процеса рада.

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

XII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 110.

Овај уговор закључује репрезентативни синдикат, послодавац и оснивач предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници овог уговора.

Члан 111.

Представници репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора, морају имати овлашћење свог органа.

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

Члан 112.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

Члан 113.

Овај уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора.

Члан 114.

Овај уговор закључен је на неодређено време.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника, или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику.

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

Члан 115.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

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

У арбитражно веће сваки потписник овог уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике и доноси се једногласно.

Члан 116.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XIII – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 117.

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

Члан 118.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања и примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама примењиваће се по утврђивању коефицијента за сваки посао у складу са чланом 16. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда почев од обрачуна зарада за месец јуни 2003. године.

Члан 119.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Београдске електране”, број 19689/94 од 9. децембра 1994. године.

Члан 120.

Даном ступања на снагу овог уговора, општи акти предузећа усагласиће се са одредбама овог уговора у року од 90 дана.

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1196/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Београдске електране”
Број I-9514/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Миодраг Божовић, с. р.

Савез самосталних синдиката
Синдикална организација
ЈКП „Београдске електране”
Број 34/2003, 30. маја 2003. године

Председник
Драган Јекић, с. р.

Синдикат ЈКП „Београдске електране”
– „Независност”
Број I-9554/03, 30. маја 2003. године

Председник
Даница Миљковић, с. р.

На основу члана 131, 132. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/01) и члана 77. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда, Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”, Независни синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, генерални директор и Извршни одбор Скупштине града – као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКА ЧИСТОЋА”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором, уређује се: заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; цена рада, зарада и остала лична и друга примања; накнаде на терет пословних расхода; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; обавештавање запослених; важење и отказ уговора.

Члан 2.

Оснивач у смислу овог уговора је Скупштина града Београда.

Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа” (у даљем тексту: предузеће), кога заступа генерални директор.

Репрезентативни синдикат у смислу овог уговора је синдикална организација запослених у предузећу у коју је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених.

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

Члан 3.

Овај уговор је обавезан за оснивача, послодавца и све послене у предузећу.

Изузетно од претходног става, права, обавезе и одговорности генералног директора се утврђују посебним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и колективног уговора.

II – РАДНИ ОДНОС

Члан 5.

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

Генерални директор може пренети своја овлашћења, у складу са Законом о раду, на другог запосленог.

Члан 6.

Генерални директор, поред права и обавеза које врши у складу са законом, одлучује о следећим питањима:

- привременом распоређивању запосленог на друго радно место, без његове сагласности, у складу са поступком утврђеним овим уговором;
- упућивању запосленог на плаћено и неплаћено одсуство и
- свим другим питањима из области рада и радних односа, у складу са законом, Општим, Посебним и овим уговором.

1. Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос заснива се уговором о раду, сагласно закону.

Уговор о раду закључују запослени и генерални директор.

Уговором о раду може да се утврди рад на неодређено време, рад на одређено време, пробни рад и рад са приправником.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 8.

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

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 2. овог члана, генерални директор може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 9.

Радни однос у предузећу заснива се са лицем које испуњава опште услове предвиђене законом и услове предвиђене Правилником о систематизацији послова и радних задатака.

Правилником о систематизацији послова и радних задатака утврђује се: врста посла, стручна спрема и други посебни

услови за рад на тим пословима (радна места са посебним условима, радна места на којима се утврђује пробни рад и рад са приправником).

Члан 10.

О потребни заснивања радног односа у предузећу одлучује генерални директор у складу са планом пословања за текућу годину.

Изузетно од става 1. овог члана, генерални директор може одлучити о заснивању радног односа на одређено време у случајевима утврђеним чланом 11. овог уговора, а најдуже до три године.

Члан 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

– када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције и одслужење војног рока);

– када обављање посла по својој природи траје одређено време;

– када се привремено повећа обим посла и

– у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.

Члан 12.

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

Члан 13.

Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду. Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања, отказ пробног рада и начин провере радне и стручне способности.

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

Члан 14.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија коју именује генерални директор.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног у уговору о раду.

Члан 15.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова кандидат се прима у радни однос у својству приправника.

Приправнички стаж траје најмање шест месеци, а накнада зараде износи 80% цене рада радног места за које се оспособљава приправник.

Члан 16.

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

На крају приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

Проверу радних способности приправника врши стручна комисија, најмање истог или вишег нивоа исте струке, састављена од три до пет чланова.

Члан 17.

Када непосредни руководиоци оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља генералном директору захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Ако комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, запослени се распоређује на друго радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос, односно отказује се уговор о раду.

Ако запослени није задовољан одлуком комисије из става 1. овог члана подноси приговор генералном директору.

2. Распоређивање запосленог

Члан 18.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спреми, без његове сагласности, у следећим случајевима:

– када је у процесу рада потребно обезбедити успешније и ефикасније обављање послова;

– када дође до промене у организацији или технологији рада предузећа;

– када престане потреба за радом запосленог на послу који је одређен уговором о раду;

– када се смањи обим рада у предузећу;

– када се отвори ново радно место у процесу рада и

– када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 19.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје најдуже до шест месеци и то у случају замене привремено одсутног, привременог повећања обима посла и због организационих промена у предузећу.

3. Радно време

Члан 20.

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

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремено рад) утврђује генерални директор, у складу са Посебним колективним уговором и законом.

Послодавац је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима рада.

Члан 21.

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

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

Члан 22.

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 23.

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

Скрађивање 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 скрађује пуно радно време утврђују се општим актом о организацији и систематизацији у складу са уговором.

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

Члан 24.

Послодавац 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, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Члан 25.

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

Члан 26.

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

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђивања потребног обима и квалитетног пружања 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 27.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор, у складу са законом.

Члан 28.

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

У случају теже болести потврду из става 1. овог члана непосредном руководиоцу запосленог достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако непосредни руководилац или генерални директор посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом.

4. Одмори и одсуства

Члан 29.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава на основу:

- а) стажа осигурања,
- б) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
- в) радне инвалидности, здравственог стања запосленог или члана уже породице,
- г) посебних отежаних услова рада.

Члан 30.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана.

Годишњи одмор запосленог се увећава за:

1. стажа осигурања – до 7 радних дана,
2. сложености послова доприноса у раду – до 5 радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме – до 2 радна дана
 - за послове за које се захтева V или VI степен стручне спреме – до 3 радна дана
 - за послове за које се захтева VII или VIII степен стручне спреме – до 4 радна дана
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима – до 5 радних дана,
3. по основу услова рада – до 7 радних дана
4. запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, 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 – до 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 5 радних 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 – до 7 радних дана.

Члан 31.

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 32.

Годишњи одмор може да се користи у два дела: први део у трајању од најмање две радне недеље, а други део од 30. јуна наредне године.

Уколико запослени у календарској години нема годину дана радног стажа има право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 35 радних дана у току календарске године.

Члан 33.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог, и потребама процеса рада.

Члан 34.

Генерални директор је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

- порођај супруге – пет радних дана;
- ступање запосленог у брак – пет радних дана;
- смрт брачног друга или детета запосленог – пет радних дана;
- смрт родитеља, брата или сестре и других сродника који живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим – пет радних дана;

– теже болести члана уже породице запосленог – пет радних дана;

– заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – три до пет радних дана;

– селидба сопственог домаћинства – четири радна дана;

– полагање стручног или другог испита – пет радних дана по испиту за прво полагање;

– добровољно давање крви – два радна дана за свако давање;

– коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – пет радних дана;

– учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације – три до пет радних дана, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;

– регулисање права пред надлежним органима – два радна дана.

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника сагласно закону.

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана под условом да је поднет уз писмени захтев и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства). Изузетно у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Плаћено одсуство у случају порођаја супруге, смрти члана уже породице, давања крви и коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности не урачунавају се у максималан број дана плаћеног одсуства у календарској години (пет радних дана).

Члан 35.

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

Члан 36.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до пет радних дана у случајевима:

– неге члана породице који није обухваћен чланом 34 – пет радних дана;

– смрти сродника који нису обухваћени чланом 34. тачка 3. и 4 – два радна дана;

– учешћа у спортским и другим активностима које нису у организацији синдиката – пет радних дана;

– извршења посла који запослени мора лично да обави – један до пет радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 30 до 90 радних дана у току једне календарске године, из личних и породичних разлога, када генерални директор процени да то не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. и 2. овог члана доноси генерални директор односно лице које он овласти.

Члан 37.

Генерални директор може изузетно одобрити запосленом неплаћено одсуство до једне године у следећим случајевима: стручног усавршавања, лечења, неговања теже оболелог детета, брачног друга или родитеља.

Неплаћено одсуство из става 1. овог члана одобрава се под условом да је запослени уз захтев доставио одговарајући доказ и добио сагласност непосредног руководиоца.

Запосленом који користи неплаћено одсуство из става 1. овог члана, мирују права и обавезе из радног односа под условима утврђеним законом.

5. Стручно усавршавање радника

Члан 38.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и организације рада обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијум, курс и семинар) и да о томе упозна репрезентативне синдикате.

Послодавац може да стипендира децу радника а међусобна права и обавезе регулишу се посебним уговором. Одлуку о стипендирању запосленог доноси генерални директор.

Управни одбор предузећа доноси програм стручно оспособљавања и усавршавања запослених на предлог генералног директора и уз претходно прибављено мишљење репрезентативних синдиката.

Члан 39.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање или усавршавање на које је упућен или се не врати на рад у предузеће по његовом истеку, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем.

III – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Послодавац је дужан да организује рад у предузећу тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом предузећа.

Члан 41.

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

Члан 42.

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

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

Члан 43.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писане сагласности.

Забрањен је прековремено рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Члан 44.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу своје писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Члан 45.

Запослена жена или отац детета имају право на породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у складу са законом.

Члан 46.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породичког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 47.

Један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 48.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Члан 49.

Право из члана 46. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 50.

Један од родитеља има прво да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, односно општим актом и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

Члан 51.

За време трудноће, породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 59. тачка 3, 4, 5. и 7. овог уговора.

Члан 52.

Право из члана 45. овог уговора има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета млађег од три године.

Члан 53.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао, у смислу става 2. овог члана, отказати уговор о раду.

Члан 54.

Запослени који је поднео захтев за одлазак у пензију има право да не ради последња три месеца и право на зараду као да ради.

IV – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 55.

Радни однос престаје:

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

Члан 56.

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

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

Члан 57.

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

Члан 58.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаној форми, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа, ако законом није другачије регулисано.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 59.

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

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
- ако не поштује радну дисциплину;
- ако запослени учини кривично дело на раду или 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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;

- ако запослени злоупотреби боловање;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана, запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду (писмено упозорење треба да садржи: време, место и кратак опис учињене повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине).

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8. овог члана генерални директор може дати запосленом само уколико не може да обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленог од става 1. тачка 8. овог члана да запосли друго лице на истим пословима у року до три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

У случају отказа којим су повређена права и обавеза запосленог од стране послодавца утврђене законом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 60.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 51. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 61.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним околностима, у случају распоређивања запослених и у случају распоређивања инвалида рада.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога.

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 62.

Отказ уговора о раду из члана 59. став 1. тачке 1–4, 6. и 7. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 58. став 1, тачка 5. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

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

Синдикат је дужан да достави мишљење синдиката из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 63.

Отказ уговора о раду даје се у писаној форми и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 64.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши уплату припадајућих доприноса и пореза и исплату доспелих зарада и других примања.

Члан 65.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада и ако нема потребна знања и способности за обављање посла на који је распоређен, има право на исплату новчане накнаде, и то:

- до десет година проведених у радном односу – најмање у висини двоструког износа зараде;
- од десет до двадесет година проведених у радном односу – најмање у висини троструког износа зараде;
- од двадесет до тридесет година проведених у радном односу – најмање у висини четвороструког износа зараде;
- преко тридесет година проведених у радном односу – најмање у висини петоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 66.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и овом уговору и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

V – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 67.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у јавним предузећима, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 68.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом предузећа и овим уговором.

Члан 69.

У случају отказа уговора о раду, у смислу члана 59. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремину и то:

- до десет година стажа осигурања – двоструки износ зараде;
- од десет до двадесет година стажа осигурања – четвоструки износ зараде;
- од двадесет до тридесет година стажа осигурања – шестоструки износ зараде;
- преко тридесет година стажа осигурања – осмоструки износ зараде.

Члан 70.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету града.

VI – ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 71.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе утврђене уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата: пријаву у писаној форми, именовање комисије за утврђивање чињеничног стања (једног члана именују репрезентативни синдикати), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај комисије и одлуку генералног директора са образложењем.

Члан 72.

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

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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 73.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покрене се решењем послодавца.

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

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 74.

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује праву и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 75.

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

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

Члан 76.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 77.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

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

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да достави накнадну изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 78.

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 79.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао имајући у виду његову материјалну ситуацију, осим ако је штету проузроковао намерно.

Члан 80.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да притом нису испуњени услови из члана 87. овог уговора, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

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

Члан 81.

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.

Члан 82.

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

Члан 83.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 81. и 82. овог уговора, 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.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 82. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 84.

Удаљење из члана 81. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 59. став 1 тачка 35. овог уговора.

Члан 85.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 83. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 59. став 1. тачка 3–5. овог уговора.

VII – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 86.

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

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са законом.

Члан 87.

Послодавац је дужан да рад у предузећу организује тако да се обезбеди заштита живота и здравља запослених, и то:

– да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства за заштиту на раду и опрема се обезбеђују према спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег плана заштите на раду.

– да обезбеди израду годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства;

– да обезбеди средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и сл.;

– да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о заштити на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба заштите на раду;

– да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању, сагласно општем акту предузећа;

– да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених;

– да обезбеди посебну заштиту жена, родитеља, омладине и инвалида у складу са Законом о заштити на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;

– да у току текуће године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије и друге услове утврдиће споразумно са репрезентативним синдикатима.

Члан 88.

Запослени се обавезују:

– да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених;

– да се придржавају прописаних и наложених мера заштите на раду и да се старају о спровођењу и унапређењу заштите на раду;

– да се подвргну одговарајућем алкотесту уколико се посумња да су под утицајем алкохола;

– да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим;

– да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукују и да их одржавају у исправном стању;

– да се подвргавају редовним и ванредним превентивно-здравственим прегледима;

– да стално усавршавају своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине.

Члан 89.

Директори сектора се обавезују да: предузму мере за обезбеђивање сигурности запослених на раду у сарадњи са стручном службом; обезбеде услове за обављање лекарских прегледа запослених, за испитивање радне средине и оруђа за рад и поступе по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

Управници погона и руководиоци служби се обавезују да: непосредно спроводе прописане и наложене мере на раду у складу са законом; прате и контролишу у оквиру своје организационе јединице редовно вршење здравствених прегледа запослених, оруђа за рад и услова рада; да обавештавају стручну службу о свакој повреди на раду, о појавама које би могле да угрозе безбедност запослених и припремају налоге за набавку личних заштитних средстава и опреме.

Пословође се обавезују да непосредно спроводе прописане и наложене мере заштите на раду у складу са законом; обавештавају шефа своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневне контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 90.

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

Члан 91.

Председници репрезентативних синдиката имају право да се непосредно упознају са примењеним мерама заштите на раду и условима на сваком радном месту и да послодавцу предложи предузимање потребних мера заштите на раду у складу са законом и другим прописима.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става послодавац је дужан да обавести председнике синдикалних организација у предузећу у року од 30 дана.

VIII – ЦЕНА РАДА, ЗАРАДЕ И ОСТАЛА
ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 92.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и колективним уговорима (општим, посебним и појединачним) и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

Запослени обавља послове према правилнику о систематизацији којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:
– аконтација за текући месец између 25. и 30. у текућем месецу

– коначни обрачун до 15. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, достави обрачун.

Члан 93.

Зарада запосленог састоји се од:

– зараде коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду,

– увећања зараде;

– накнаде зараде;

– других примања која имају карактер зараде.

Члан 94.

Зарада запослених у ЈКП „Градска чистоћа” утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),

2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу, и

3. процента корекције исказаног у табели Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

У складу са претходно дефинисаним параметрима утврђује се вредност радног часа – цена рада за запослене у предузећу.

Уколико просечна циљна зарада запослених у предузећу буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно и континуирано.

Члан 95.

Маса зарада уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећу и просечно остварене зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача, дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 96.

Зарада коју запослени остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу цене рада посла који запослени обавља и радног учинка за пуно радно време.

Цена рада посла који запослени обавља утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла који запослени обавља.

Цена рада за најједноставнији рад не може да буде утврђена у нижем износу од цене рада за најједноставнији рад утврђене у смислу Посебног колективног уговора за комуналне делатности.

Члан 97.

Коефицијент – вредност посла који запослени обавља утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одговарајућег посла.

Вредност посла утврђује се у распону 1:6 и разврстава се по следећим групама:

Група послова	Опис и типични послови	Коефицијент
1	2	3
I	НК физички радник почетник радник на одржавању хигијене пословних просторија	1.00-1.65
II	одржавање хигијене у самачком хотелу и погонима курир вртлар радник на одрж. пословног круга и зелених површина	2.00
III	комунални радник на чишћењу улица комунални радник на прању улица комунални радник на изношењу смећа	2.10-2.40
IV	радник на пословима обезбеђења водоинсталатер II групе столар II групе молер – фарбар II групе бравар за инсталације парног грејања тракториста – виљушкар возач путничког возила водоинсталатер I групе столар I групе молер – фарбар I групе инкасант руководилац централног грејања возач специјалног возила (транспорт, ауто-подизач возач гараже) администратор – дактилограф	2.40-2.70

1	2	3
V	референт експлоатације тахографа технички секретар административни референт референт погонског књиговодства аутомеханичар III групе аутоелектричар III групе бравар – лимар III групе референт набавке референт учинка и административних послова административно-финансијски референт магационер магацина горива и мазива нормирац – технолог у одржавању главни пословођа пословођа микрорејона референт финансијског књиговодства референт експлоатације и сервиса возила магационер магацина ауто-делова	2.40-2.90
VI	референт за праћење ЈД-а и статистике референт – механограф диспечер монтер централног грејања електричар специјалиста аутомеханичар II групе аутоелектричар II групе бравар – лимар II групе контиста возач чистилице возач на утовару смећа возач аутоцистерне возач сандучара-транспортера референт за обрачун услуга реализације аутомеханичар I групе аутоелектричар I групе бравар – лимар I групе груповођа аутомеханичара груповођа аутоелектричара груповођа бравара – лимара руковалац багера билансиста пословођа аутомеханичара пословођа бравара – лимара	2.70-3.30
VII	референт заштите на раду главни благајник шеф оперативе погона главни диспечер шеф плана и координације оперативе шеф грађевинског одељења главни контролор – дефектолог управник погона IV	3.00-3.50
VIII	самостални референт дипл.правник самостални референт дипл.прав. и дипл. ек. социјални радник шеф гараже управник VI самостални референт дипл. ек. и дипл. инж. самостални референт дипл. инж. шеф смене одржавања шеф технологије рада руководиоца службе главни инжењер сектора	3.50-4.00
IX	помоћник директора оперативе помоћник директора одржавања директор сектора оперативе, одржавања, економско-правних послова помоћник генералног директора заменик генералног директора	4.20-6.00

1. Увећана зарада**Члан 98.**

Запослени има право на увећану зараду за:

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 45%;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 150%;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада – 45%;
- за рад у смени 5%;
- за рад недељом 15%.

2. Остала примања**Члан 99.**

Запослени има право на повећање зараде за:

- минули рад – у висини 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа, с тим што се исплата по овом основу ограничава на 40 година радног стажа;
- месечну исхрану у току рада – у висини од 20% просечне зараде у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, односно сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 18 радних дана;
- теренски додатак у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града према последњем објављеном податку, а ако нису обезбеђени смештај и храна и накнада трошкова смештаја и исхране;
- давање запосленима поводом, Божића, 8. марта, јубилеја предузећа и другим пригодним приликама;
- награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од најмање једне просечне зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Исплата јубиларних и других награда по основу јубилеја и празника извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

3. Накнада зараде**Члан 100.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини коју би остварио да ради за време одсуствовања са рада:

- због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- за време прекида до којег је дошло наредбом надлежног органа због необезбеђивања безбедности и заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима у складу са законом;
- на дан државног и верског празника који је прописан законом као нерадни дан;
- у време годишњег одмора;
- плаћеног одсуства;
- одазивања позиву војних и других органа;
- давања крви, ткива и других делова тела;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада;
- учешће на радно производним такмичењима и другим видовима стваралаштва;
- присуствовање седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код послодавца или органа синдиката.

Под зарадом коју би запослени остварио да ради подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, увећање зараде као и друга примања која чине зараду.

Члан 101.

Запослени има право на накнаду за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. у висини од 75% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије регулисано;

2. у висини 100% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од наступања привремене спречености о томе обавести послодавца.

4. Накнада трошкова**Члан 102.**

Запослени има право на накнаду трошкова за:

1. Трошкове превоза за долазак и повратак са посла до износа цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања посла користи јавни градски превоз, приградски или међуградски као једино средство превоза;

2. Трошкове дневница за службено путовање у земљи и накнаду за исхрану – у висини до 5% просечне месечне зараде у привреди републике према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цена хотела А и Б категорије.

Време проведено на службеном путу по поједином путном налогу може трајати пет радних дана непрекидно.

Запослени је дужан да обрачун трошкова путовања поднесе најкасније у року од осам дана од дана повратка са службеног пута.

3. Дневницу за службено путовање у иностранству до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа.

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. 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 две 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 повољније.

2. Помоћ породици у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП „Погребне услуге”.

3. Награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини:

– за 10 година непрекидног рада у предузећу – једна просечна зарада у предузећу у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 20 година непрекидног рада у предузећу – једна и по просечна зарада у предузећу у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

– за 30 година непрекидног рада у предузећу – две просечне зараде предузећа у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата;

4. Солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова његове уже породице, здравствене рехабилитације, наступања инвалидности, у случају смрти чланова

његове уже породице и у случају непогода, као и помоћи у случају тешке материјалне ситуације запосленог у висини од 1–3 просечне зараде у привреди Београда, а у случају куповине лекова и смрти до висине трошкова према приложеним рачунима.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се брачни друг, деца и родитељи запосленог.

Теже болести у смислу овог колективног уговора су: акутна туберкулоза, малигна обољења, инфаркт срца, тешка срчана обољења – урођене срчане мане са декомпензацијом, сва стања са уграђеним пејсмејкером или срчаним залосцима, шећерна болест, лупус, сида, тежи оперативни захвати кичме, екстремитета и виталних унутрашњих органа желуца, јетре, панкреаса, танког и дебелог црева итд., апоплексија, плегија, парализа, дистрофија, тежа психотична и психоневротична стања и болести, бронхијална астма (утврђена на клиници или другој стационарној установи), тешка инсуфицијенција вентилације плућа и тешка обољења ока (малигна обољења, глауком, слепило);

5. зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у којем се кредит исплаћује, са роковима враћања који не могу бити дужи од шест месеци;

6. послодавац је обавезан да уз исплату коначног месечног обрачуна зараде запослених обезбеди средства наменски за фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативне одморе запослених у износу од 0,2% на масу средстава исплаћених на име зарада.

Члан 104.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 45% од зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

IX – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 105.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебна важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 106.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 103. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправданих разлога у смислу члана 59. овог уговора.

X – ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

Запослени има право на жалбу против одлуке надлежних органа утврђених општим актима предузећа у вези са својим правима и обавезама из радног односа и свих других права из овог уговора.

Жалбу из става 1. овог члана запослени подноси суду у року од 15 дана од дана уручења одлуке којом је повређено његово право, односно од дана када је сазнао за повреду права.

Запослени може да тражи да га у његово име код заштите права заступа организација синдиката чији је члан.

Организације синдиката могу у случају повреде права запослених из овог уговора да покрену поступак за утврђивање правоваљаности примене његових одредаба.

Члан 108.

Послодавац је обавезан да запосленом омогући увид у документацију, општа акта предузећа и колективне уговоре ради заштите својих права на раду и у вези са радом.

Члан 109.

Отказни рок утврђује се у складу са законом и Појединачним колективним уговором за комунална предузећа града Београда.

Члан 110.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени дужни су да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаној форми.

Члан 111.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, могу да га изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улази по један представник стране у спору и један арбитар којег стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за области која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака од страна у спору. Поступак пред арбитражом покреће се у писаној форми.

Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XI – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 112.

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.

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 послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 113.

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

Члан 114.

У предузећима са преко 50 запослених може да се образује савет запослених, и то на следећи начин:

– у предузећима до 1.000 запослених савет запослених броји од три до пет чланова;

– у предузећима са преко 1.000 запослених савет запослених броји од пет до девет чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

У предузећима са преко 1.000 запослених у савет запослених бира се по један члан на сваких 500 запослених.

Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Савет запослених разматра питања која се односе на остваривање права и обавеза запослених из рада и по основу рада, ближе утврђена појединачним колективним уговором.

Члан 115.

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

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

ХП – СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ, УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА И САРАДЊА СА СИНДИКАТОМ

Члан 116.

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 117.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, 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 – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 40 плаћених часова месечно у предузећима до 200 запослених, и по један час месечно више на сваких даљих 100–1.000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500 чланова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

– 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, седницама и конгресима на које су позвани;

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

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 118.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима у циљу заштите општих и појединачних интереса запослених, омогући да:

– контролишу спровођење и примену колективних уговора и других прописа,

– дају иницијативе и предлоге при изради општих аката којима се регулишу права и обавезе запослених по основу рада;

– учествује у поступку утврђивања престанка потребе за радом као и у поступку утврђивања права тих запослених у складу са законом и колективним уговорима;

– учествују у поступку одлучивања о свим питањима од значаја за заштиту стандарда запослених;

– присуствују седницама Управног одбора када су на дневном реду питања везана за економски положај, стамбено проблематику запослених као и заштиту на раду.

Члан 119.

Председници репрезентативних синдиката могу професионално да обављају своју функцију за време трајања мандата у пуном радном времену и за то време имају право на зараду у висини зараде коју би остварили на пословима на којима су распоређени.

Члан 120.

Послодавац је сагласан да у договору са председницима организација синдиката утврди број сати за рад чланова органа синдикалних организација.

Члан 121.

Представник синдиката (председник синдиката, председник и члан извршног – главног одбора, секретар и благајник) за време обављања своје функције ако поступају у складу са законом или колективним уговорима не може бити распоређен на друге послове и код другог послодавца нити му се може утврдити престанак потребе за радом или се на други начин ставити у неповољнији положај.

Одредбе става 1. овог члана не односе се на представнике синдиката који не показују потребна знања и способности на радном месту на које су распоређени или не остварује одговарајуће резултате рада.

ХП – ОРГАНИЗОВАЊЕ ШТРАЈКА

Члан 122.

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

Члан 123.

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 на уму да предузеће пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 124.

Уколико се због необезбеђивања права из овог колективног уговора и појединачних колективних уговора, организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом а за посленима који у њему учествују обезбедиће се накнада.

XIV – НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 125.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба овог уговора надлежан је Одбор за праћење и спровођење кога именују потписници уговора.

У Одбор за праћење и спровођење сваки потписник уговора именује по два члана, који између себе бирају председника.

Одлуке донете на Одбору за праћење и спровођење имају обавезну снагу за све учеснике овог уговора, ако су једногласне.

Члан 126.

Уколико настане спор у примени овог уговора о спорним питањима решаваће Арбитражно веће.

У Арбитражно веће сваки потписник уговора именује по два представника, који између себе бирају председника.

Члан 127.

Поступак пред Арбитражним већем покрећу потписници овог уговора.

Одлука Арбитражног већа обавезна је за стране у спору, потписнике уговора и замењује одговарајућу одредбу овог уговора због које је дошло до спора.

Уколико учесник у спору сматра да је арбитражном одлуком повређено право засновано на закону може покренути спор код надлежног суда.

XV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 128.

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 колективним уговором примењиваће се одредбе закона и колективних уговора.

Члан 129.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором, уколико није дошло до споразумног решавања спорних питања.

Члан 130.

Уколико нека питања нису регулисана овим уговором примењиваће се Посебан или Општи колективни уговор.

Члан 131.

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

Члан 132.

Овај уговор закључује се на неодређено време.

Потписници овог уговора могу споразумно раскинути уговор отказом једне од потписница овог уговора.

Члан 133.

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.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог појединачног колективног уговора.

Члан 134.

Закључивањем овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор од 20. децембра 1994. године.

Члан 135.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама, накнадама и другим накнадама регулисане овим уговором примењиваће се почев од обрачуна зараде за месец јун 2003. године.

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1194/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Градска чистоћа”
Број 8143/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Драган Игњатовић, с. р.

Савез самосталних синдиката
Синдикална организација
ЈКП „Градска чистоћа”
Број 13/1/03, 30. маја 2003. године

Председник
Димитрије Смиљковић, с. р.

Независни синдикат
ЈКП „Градска чистоћа”
Број ____/03, 30. маја 2003. године

Председник
Игор Оролишки, с. р.

На основу члана 131, 132. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/2001 и 73/2001), Општег колективног уговора („Службени гласник РС”, бр. 31/01) и члана 77. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” бр. 29/2002 и 5/2003), Савез синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд”, као репрезентативни синдикат у предузећу, генерални директор предузећа и Извршни одбор Скупштине града Београда, као овлашћени орган оснивача, 30. маја закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ГРАДСКОГ САОБРАЋАЈНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАД”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ГСП-у „Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача, репрезентативне организације синдиката и генералног директора предузећа.

Члан 2.

Оснивачем у смислу одредаба овог уговора, сматра се Скупштина града Београда.

Запосленим у смислу одредаба овог уговора сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу одредаба овог уговора је Градско саобраћајно предузеће „Београд”.

Репрезентативним синдикатом сматра се синдикат који испуњава услове предвиђене одредбама Закона о раду.

Члан 3.

Овај уговор се примењује на све запослене, осим на генералног директора, чија се права, обавезе и одговорности уређују посебним уговором.

II – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 4.

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

Члан 5.

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

1. Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос се заснива под условима и на начин прописан законом, актима послодавца, по правилу јавним оглашавањем.

Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси генерални директор предузећа, на основу Програма пословања предузећа, а на предлог директора погона – РЈ.

Члан 8.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, у складу са одредбама овог уговора.

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

Члан 9.

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

2. Ступање на рад

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.

Члан 11.

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

3. Пробни рад

Члан 12.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Пробни рад траје три месеца, када се радни однос заснива на неодређено време и одређено време дуже од шест месеци, а месец дана у случају заснивања радног односа на одређено време до шест месеци.

Члан 13.

Обављање послова на пробном раду од стране запосленог прати непосредни организатор процеса рада, као и друго лице које има право и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад запосленом које је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља генералном директору предузећа, односно директору Погона – РЈ.

Члан 14.

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

4. Радни однос са приправником

Члан 15.

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

Члан 16.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено и одређено време, у складу са законом, одредбама овог уговора и уговором о раду.

Послодавац може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

Члан 17.

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

Члан 18.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит.

На испиту из става 1. овог члана, приправник треба да покаже колико је стекао теоријско и практично знање потребно за вршење послова за које се стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 19.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање приправничког испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматраће се да испит није положио.

Члан 20.

Изузетно, уколико у току трајања приправничког стажа непосредни организатор процеса рада или директор погона – РЈ оцене да је приправник оспособљен за самосталан рад, приправник није дужан да полаже приправнички испит.

III – РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

На пословима са посебним условима рада (послови са повећаним ризиком), радно време износи 36 часова недељно.

Члан 22.

Одлуку о скраћеном радном времену, на основу стручне анализе надлежне институције, доноси Управни одбор предузећа, у складу са законом, одредбама овог уговора и Правилником о систематизацији послова.

Члан 23.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси генерални директор, на предлог директора погона – РЈ.

Члан 24.

За запослене који раде у сменама, дневно радно време утврђује се посебним распоредом рада.

Приликом израде распореда рада мора се водити рачуна о равномерном и правилном распоређивању послова на све запослене.

Члан 25.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена у случајевима у складу са законом.

Члан 26.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком генералног директора, на предлог директора погона – РЈ, у складу са одредбама овог уговора.

IV – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 27.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава по основу:

1. Стажа осигурања
 - до 10 година за 1 радни дан
 - од 10–20 година за 2 радна дана
 - од 20–25 година за 4 радна дана
 - од 25–30 година за 5 радних дана
 - од 30–35 година за 6 радних дана
 - од 35–40 година за 7 радних дана
2. Сложености послова
 - за послове за које се захтева I – IV степен стр. спреме за 2 радна дана
 - за послове за које се захтева V – VI степен стр. спреме за 3 радна дана
 - за послове за које се захтева VII – VIII степен стр. спреме за 4 радна дана
 - руководећи послови од генералног директора до нивоа руководиоца служби за 5 радних дана
3. Услови рада
 - запосленима који раде на пословима са посебним условима рада (послови са повећаним ризиком) за 7 радних дана
 - запосленима који раде на пословима за које је уведено скраћено радно време за 4 радна дана
 - запосленима који обављају послове: благајника, продавца карата и маркица, ФТО и ППЗ, дактилографске и послове уноса и обраде података у рачунар за 2 радна дана
4. Здравственог и социјалног статуса
 - родитељу са дететом до 7 година живота за 1 радни дан
 - инвалиду рада и војном инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има 2 и више деце до 14 година, за 2 радна дана
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју за 3 радна дана

Члан 28.

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

Члан 29.

Запосленом који ради на пословима са посебним условима рада (послови са повећаним ризиком) из чл. 27. овог уговора са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 50 година живота, утврђује се висина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана.

Члан 30.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор погона – РЈ према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, ако се тиме не ремети процес рада у предузећу.

2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 31.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години у случајевима:

- ступања у брак 5 радних дана
- рођења детета 5 радних дана
- смрти брачног друга, детета или пасторка запосленог, смрти родитеља, очуха, маћехе или усвојиоца 5 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана
- теже болести члана уже породице 5 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
- полагање стручног испита 5 радних дана
- празновање крсне славе 1 радни дан
- елементарних непогода 3 до 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора
- у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3 до 5 радних дана
- добровољног давања крви 2 радна дана
- рекреативног опоравка инвалида рада 5 радних дана.

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

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

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, деца, пасторчад, родитељи, очух и маћеха запосленог и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Право на плаћено одсуство запослени остварује на основу захтева, уз који је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ, у обавези је да исти достави накнадно, у року од 5 дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

У случају да га не достави, или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, исто ће се сматрати неоправданим одсуством са рада.

Члан 32.

Послодавац, а на предлог директора погона – РЈ, може упутити запосленог мимо његове воље на плаћено одсуство у следећим случајевима:

- када је привремено смањен обим посла у предузећу, односно у појединим организационим целинама предузећа,
- ако сагласно плану рада и пословања предузећа у одређеном периоду нема потребе за радом појединих запослених, а они се не могу радно ангажовати на другим пословима,
- у другим случајевима прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 33.

Запосленом се може, изузетно, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита (правосудни, државни и др.) 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.

3. Неплаћено одсуство

Члан 34.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању 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 31. Уговора | 2 радна дана |

Неплаћено одсуство одобрава генерални директор предузећа или лице које он овласти.

Члан 35.

Генерални директор може, изузетно, уз претходно мишљење директора погона – РЈ, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању од 30 радних дана, до једне године, у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног друга или родитеља и другим случајевима.

V – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 36.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о заштити на раду, овог уговора, Правилника и прописа о заштити на раду и организовању и спровођењу заштите на раду.

Члан 37.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, безбедне услове рада, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, употребу исправних оруђа и уређаја за рад, одржавање и периодични преглед оруђа и уређаја за рад у погледу безбедног рада, раду у радној средини где су хемијске и физичке штетности у дозвољеним границама и предузима друге потребне мере заштите од штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Члан 38.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом.

Члан 39.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства у висини од 0,15% 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 40.

Послодавац формира Одбор за заштиту на раду као саветодавно тело.

Одбор броји шест чланова и састављен је од представника синдиката и послодавца и стручњака из области заштите на раду.

Одбор заштите на раду обавља следеће послове:

- једном годишње анализира стање заштите на раду и свој став о томе подноси Управном одбору и послодавцу,
- сваких шест месеци расправља о извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и условима рада и надлежном органу предлаже одговарајуће мере.

Члан 41.

Услови рада који утичу на повећан ризик за здравље људи и у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења су:

- рад у саобраћају,
- рад на отвореном,
- рад на висини,
- рад у влази,
- ноћни рад,
- тежак физички рад,
- изложеност хемијским и физичким штетностима,
- изложеност зрачењима,
- изложеност прашинама,
- механичке опасности,
- управљање средствима у унутрашњем саобраћају.

Члан 42.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

1. услови рада у којима постоји повећан ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења;
2. специфични процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду;
3. специфични захтеви послова који у циљу безбедног рада условљавају посебне здравствене, физичке и психофизичке способности запосленог за рад.

Члан 43.

Послови са посебним условима рада (послови са повећаним ризиком) код послодавца су: возач аутобуса, возач трамваја, возач тролејбуса, фарбар, аутолакирер, прање и одмашћивање делова, подмазивач, аутолимар, заваривач (електро и аутогено, тешко прање возила), гумар, аутомеханичар пробног стола, калионичар, металобрусач на сувом брушењу, дувач кола, метализер, грађевинско-пружни радник, електромонтер КМ, руковалац парних котлова (на чврсто гориво), руковалац грађевинске механизације, фекалиста, ковач, аутоелектричар на акумулаторима, аутомеханичар на ПВП и галванизер.

Члан 44.

Запослени за кога се на периодичном прегледу утврди да не испуњава услове за рад на пословима са посебним условима рада, привремено се премешта на друге одговарајуће послове.

Привремени премештај запосленог из става 1. овог члана траје до дана достављања правоснажног решења инвализационе комисије.

Члан 45.

Запосленом се у зависности од врсте посла и места рада дају на коришћење следећа средства и опрема личне заштите:

- за заштиту главе: радна капа (марама), заштитни шлем, топла капа, штитник за главу,
- за заштиту очију и лица: заштитне наочаре, наочаре за варење, штитник за лице, заштитна маска,
- за заштиту органа за дисање: респиратор, заштитна маска,
- за заштиту руку: заштитне рукавице – кожане, гумене, отпорне на раствараче, електроизолационе, азбестне,
- за заштиту ногу: заштитне ципеле, гумене чизме, топле чизме, електроизолационе чизме – каљаче, штитник за колена, боросане,
- за заштиту тела: радно одело, радни мантил, кишна и ПВЦ кабаница, грудњак, топле панталоне, кишна и ПВЦ кецеља, гумирано одело, бунда, одело од политекса.

Члан 46.

Заштита на раду запослених и припадајућа лична заштитна средства и опрема запослених, набавка, коришћење и одржавање припадајућих личних заштитних средстава ближе се уређује општим актом предузећа.

VI – ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 47.

Запослени има право на зараду у складу са законом, одредбама Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда и уговора о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

Запослени обавља послове према одредбама Правилника о систематизацији којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

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

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави обрачун.

Члан 48.

Зарада запосленог састоји се од:

1. зараде коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
2. увећане зараде,

3. накнаде зараде, и
4. других примања уговорених одредбама овог уговора, која имају карактер зараде.

Зарада за обављени рад и време provedено на раду

Члан 49.

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

- основне зараде и
- остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа
- вредности – коефицијента посла
- месечног фонда остварених часова.

Члан 50.

Маса зарада за запослене утврђује се на нивоу одговарајуће упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),
2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу, и
3. процента корекције исказане у табели.

Уколико просечна циљна зарада запослених буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано.

Члан 51.

Маса зарада из претходног члана уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећима и просечно оствариване зараде у привреди Београда а у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 52.

Коефицијент – вредност посла који запослени обавља, утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одговарајућег посла.

Вредност посла утврђује се у распону од 1–6 и разврстава по следећим групама и то:

Квалификација	Група послова – назив радног места	Коефицијенти
1	2	3
НК	Радник на одржавању чистоће	од 1,00 до 2,00
	Помоћни радник	од 1,60
	Грађевински пружни радник	од 1,85 од 2,00
НСС	Курир	од 1,50 до 1,90
	Спремачица радионице	од 1,60 од 1,80
ПК	Помоћни радник	од 1,90 до 2,60
	Аутомеханичар, бравар	од 2,10
	Радник физичко техничког обезбеђења	од 2,60
	Гумар (монтер)	од 2,45 од 2,60

1	2	3
КВ	Фарбар, молеро фарбар Стаклорезац, столар, тапетар, зидар Монтер колосека, КВ пружни радник, руковалац компресора, руковалац ИС Аутомеханичар, бравар, електромеханичар, аутолимар Обрачунски радник Отправник	од 3,00 до 3,50 од 3,00 од 3,00 од 3,30 од 3,50 од 3,00 од 3,20
ВК	Магационер Аутомеханичар, бравар, електромеханичар, аутолимар Пословођа ауторадионице Возач паркирер Возач соло аутобуса Возач зглобног аутобуса, возач трамваја, возач тролејбуса Возач мултиплицираног трамваја	од 3,15 до 4,00 од 3,15 од 3,80 од 3,95 од 3,40 од 3,80 од 3,90 од 4,00
ВШС		од 3,15 до 4,00
ВСС	Инжењери, референти Самостални инжењери Радна места за која се захтева стручни испит, правосудни, магистратура и државни испит Главни инжењер	од 4,00 до 5,00
	Руководиоци, директори, заменик генералног директора	од 5,00 до 6,00

Посебном одлуком генералног директора, утврђује се вредност посла – коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о систематизацији послова.

Одлука из претходног става овог члана донеће се најкасније у року од шест месеци од закључивања овог уговора.

Члан 53.

Основна зарада из члана 49. став 2. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу, а највише 20%.

Основна зарада у смислу претходног става уговора се на основу следећих критеријума:

1. квалитета и тачности у испуњавању радних задатака,
2. радне дисциплине,
3. одговорности према раду и средствима за рад,
4. радног искуства, а посебно дужине рада у предузећу,
5. степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради, и
6. других критеријума од значаја за процену радног доприноса запосленог.

Члан 54.

На свим пословима прати се и утврђује остварење резултата рада, односно радни допринос запосленог.

На основу оцене радног доприноса, увећава се до 40% зарада запослених који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и за друге пословне резултате, односно умањује до 20% зарада запослених који у току рада не дају потребан допринос у извршавању радних задатака на пословима на које су распоређени.

Основица за обрачун зараде из претходног става је основна зарада из члана 49. став 2. увећана за минули рад.

Одлуку о увећању – умањењу зараде запосленог доноси директор погона – РЈ на предлог непосредног руководиоца организационе јединице, односно другог лица које има права и дужност организовања процеса рада и издавања налога за рад, на основу критеријума утврђених ставом 2. овог члана.

Списак стимулираних и дестимулираних запослених објављиваће се на огласним таблама погона – РЈ.

Члан 55.

Посебно се стимулишу запослени на контроли путника који наплаћују у готовом доплатну карту, односно чија је опомена за наплату реализована у обрачунском месецу на шалтеру предузећа, у износу који се утврђује одлуком генералног директора или лица које он овласти.

Члан 56.

Оцену о радном доприносу заменика генералног директора, помоћника генералног директора предузећа и директора погона – радне јединице, утврђује генерални директор.

Увећана зарада

Члан 57.

- Запослени има право на увећање основне зараде и то:
- за рад на дан празника који је нерадни за 150%,
 - за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%,
 - за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45%,
 - за рад у шихти за 12%,
 - за рад недељом 15%,
 - за рад у смени за 3%
 - за немање удеса у току месеца (возачима аутобуса, тролејбуса и трамваја) за 3%.

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.

Основица за обрачун увећане зараде је основна зарада из члана 49. став 2. увећана за минули рад.

Накнада зарада

Члан 58.

Запослени има право на накнаду зараде у висини коју би остварио да ради за време одсуствовања са рада:

- због прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног лица,
- за време прекида до којег је дошло наредбом надлежног органа због необезбеђивања безбедности и заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и другим случајевима у складу са законом,
- на дан државног и верског празника који је прописан законом као нерадни рад,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- одазивања позиву војних и других органа,
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,
- давањем крви, ткива и другог дела тела,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код послодавца или органа синдиката.

Накнада зарада из овог члана, утврђује се у висини 100% основне зараде из члана 49. став 2. увећана за минули рад.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад – боловање до 30 дана у висини од 75% зараде коју би остварио у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије регулисано.

Начин обрачуна накнаде зараде из овог члана, утврдиће се општим актом послодавца.

Члан 60.

Зарада приправника износи 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

Члан 61.

Запослени има право на додатак на зараду – минули рад – у висини 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа (с тим што се исплата по овом основу ограничава на 40 година радног стажа).

Члан 62.

Запослени има право на примања која су у функцији извршења послова и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, у складу са општим актом послодавца.
- Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза,
- трошкове исхране у току рада – у висини од 20% просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку,
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према посебно објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике,
- дневницу за службено путовање у земљи и накнаду за исхрану у складу са позитивним законским прописима,

- дневницу за службено путовање у иностранство, у складу са позитивним законским прописима,
- накнада трошкова превоза сопственим аутомобилом у складу са позитивним законским прописима,
- теренски додатак у висини од 3% просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди града према последњим објављеним подацима, односно у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана признају се трошкови смештаја и исхране по приложеним рачунима.

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, односно обезбеди:

1. 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 две зараде коју 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.
 2. Помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице – у висини просечних трошкова погребних услуга према ценовнику ЈКП „Погребне услуге”.
- Чланови уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана. су брачни друг, деца и родитељи запосленог.
- Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

Члан 64.

Послодавац може да запосленом одобри исплату солидарне помоћи, а у зависности од Програма пословања предузећа за текућу годину, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. Теже болести запосленог или члана ужег породичног домаћинства (брачни друг и деца запосленог), ако члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу и то:
 - угроженост виталних органа,
 - одузетост једног или више екстремитета,
 - кардиоваскуларне болести:
 - попуштање срца (ЦМП дилат. декомп.),
 - тешки поремећаји ритма (захтев за пејсмејкером),
 - срчане мане са хемодинамичким поремећајима,
 - реуматска грозница,
 - АИМ (инфаркт),
 - тромбозе дубоких вена (уз захтев за операцију),
 - Биргеров болест,
 - анеуризме,
 - артеросклероза великих крвних судова (са предлогом за операцију, лечење),
 - емболија плућа,
 - нестабилна ангина – прединфарктно стање,
 - малигна хипертензија;
 - слепо (тешка слабовидост), глувоћа (тежи облик гледа је индикована набавка слушног апарата),
 - АИДС,
 - ТБЦ (активна),
 - саркидоза,
 - пнеумокониозе,
 - тешке имунодефицијенције,
 - ендокрине болести:
 - шећерна болест са компликацијама које угрожавају виталне органе, или инсулин зависни облик шећерне болести,
 - тиреотоксична криза, микседем (кома),
 - тежи поремећаји лучења надбубрега и хипофизе,

- тешки поремећаји метаболизма хранљивих материја (осим ХЛП),
- инсуфицијенција бубрега;
- неуропсихијатријске болести: експанзивни процеси ЦНС-а (тумори мозга), епилепсија (симптоматична) која слабо реагује на терапије, апоплексија (мождани удар; инфаркт или крварење), тешка артериосклероза праћена деменцијом, алцхјамерова болест, церебрална парализа, мишићна дистрофија, паркинсонизам, одузетост дела тела, дерматомиозитис, психозе (мање од Ф40);
- болести коже и везива: систематски лупус еритематоидес, прогресивна систематска аклеродермија, псоријаза (пустулозни облик), генерализована, пемфигус, дерматитис булоза (дулинг);
- кости и зглобови: тешка остеопороза (са патолошким фрактурама), остеомијелитис, серопозитивни реуматоидни артритис, дискус херније и коксартрозе;
- плућа: тешка астма (уз хоспитализацију), плућна емболија;
- сви малигни тумори;
- тешке болести крви;
- повреде: фрактуре лобање, интракранијална крварења, преломи кичмених пршљенова, карлице и у пределу зглобова кука, трауматске ампутације, тешке опекотине, разједи и промрзLINE.

Солидарну помоћ по основу теже болести запосленог или члана уже породице, послодавац може да одобри само ако на основу медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произлази да се ради о болести која изискује веће трошкове у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања.

2. Здравствене рехабилитације запосленог, ако постоји званично мишљење надлежне здравствене установе о неопходности даљег бањско-климатског лечења и опоравка и потврда – извештај да не постоји могућност плаћања трошкова лечења од стране надлежних фондова.

3. Наступања теже инвалидности, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности.

4. Ублажавања последица елементарних непогода, ако се радник обратио захтевом непосредно након елементарне непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније седам дана од дана наступелог догађаја, да је запослени предузео све неопходне мере у циљу отклањања последица елементарних непогода, да је помоћ неопходна за санирање просторија неопходних за живот породице и да постоји извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете.

5. Пружања помоћи породици умрлог запосленог.

6. Набавке лекова за запосленог или члана уже породичног домаћинства (брачни друг и деца запосленог), ако је рачун уредно оверен и потписан да није старији од 30 дана, да постоји неопходна лекарска документација, да се лек не

може добити на лекарски рецепт и да појединачно паковање лека кошта најмање 200 динара и под условом да члан ужег породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу.

Солидарна помоћ одобрава се у висини једне просечне месечне зараде исплаћене у привреди града, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а у случају набавке лекова средства се одобравају до износа трошкова према приложеном рачуну.

Солидарна помоћ може се одобрити запосленом само једанпут у току две године, и то од момента остваривања права по овом основу.

Одлуку о одобравању солидарне помоћи доноси генерални директор.

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, дужан је да у року од 30 дана од дана добијања новчаног износа достави доказе да је исплаћена средства искористио за сврху за коју су одобрена (рачуни, извештаји здравствене или друге установе и др.).

Уколико не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати награду као јубилеј поводом јубиларних година рада у предузећу, у зависности од дужине радног стажа, и то:

- за 10 година радног стажа у висини једне просечне остварене зараде код послодавца, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- за 20 година радног стажа у висини једне и по просечне остварене зараде код послодавца, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- за 30 година радног стажа у висини две просечне остварене зараде код послодавца, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- за 35 година радног стажа у висини две просечне остварене зараде код послодавца, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, и
- за 40 година радног стажа у висини две просечне остварене зараде код послодавца, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,

Као јубиларна година рада, сматра се свака десета година непрекидног рада у предузећу, осим за запослене са 35 година радног стажа у предузећу.

Запослени не може више пута да оствари право на јубиларну награду поводом исте јубиларне године рада у предузећу.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси генерални директор или лице које он овласти.

Члан 66.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до висине једне просечне зараде исплаћене код послодавца за претходни месец, односно у Београду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, под следећим условима:

1. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплата зарада за претходни месец,
2. враћање зајма врши се из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам,
3. нови зајам се не може добити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 67.

Послодавац може исплатити запосленима и друга примања до износа једне просечне зараде исплаћене по запосленом у привреди града, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (за трошкове комуналних услуга, поводом дана предузећа, Нове године, 8. марта и других пригодних прилика).

Исплата средстава по овим основама извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 45% од зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 69.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом предузећа, сагласно програму пословања послодавца.

Члан 70.

Запослени инвалиди рада II категорије, који раде половину радног времена, остварују право на накнаду сагласно Закону о пензијско-инвалидском осигурању радника.

Члан 71.

Запослени инвалиди рада II и III категорије, радници код којих је утврђена опасност од настанка инвалидности, као и запослени са измењеном и умањеном радном способношћу за време рада на другом одговарајућем послу, остварују право на накнаду због мање зараде у висини разлике између валоризоване просечне месечне зараде коју је осигураник остварио у години осигурања која претходи години у којој је наступила инвалидност, односно опасност од настанка инвалидности и просечне месечне зараде коју он остварио и на другом послу, на који је после тога премештен.

Ако последња година осигурања из става 1. овог члана није година која непосредно претходи години у којој је настала инвалидност, већ нека ранија година, зараде из те године доводе се валоризацијом на ниво зараде у години која непосредно претходи години у којој је настала инвалидност.

Начин и стопа валоризације регулисани су у Закону о пензијско-инвалидском осигурању радника.

Валоризована зарада и висина накнаде изузев за запослене са измењеном и умањеном радном способношћу, утврђује се решењем фонда ПИО.

Члан 72.

Накнаду из претходног члана инвалиди рада II категорије остварују истовремено са накнадом из чл. 70. овог уговора.

Члан 73.

Накнаде зараде из члана 70. и 71. исплаћују се радницима на терет фонда ПИО на начин и по поступку предвиђеном позитивним законским прописима.

Члан 74.

Накнаду зараде из члана 71. за раднике са измењеном и умањеном радном способношћу исплаћује предузеће на терет својих средстава.

Посебним уговором између предузећа и фонда ПИО може се регулисати да предузеће, на терет својих средстава исплаћује накнаду из претходног члана, уз обавезу фонда ПИО да исплаћени износ средстава рефундира предузећу.

Члан 75.

Накнада зарада инвалида рада из чл. 71. утврђује се у току године као аконтација, а коначни износ накнада утврђује се по годишњем обрачуну.

Члан 76.

Накнаду зараде из чл. 70. и 71. запослени инвалид рада остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које

по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за дане привремене спречености за рад за које по прописима о здравственој заштити остварује накнаду зараде.

VII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 77.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду.

Члан 78.

У случају да запослени не остварује резултате рада, послодавац формира комисију од три члана, која ће утврдити резултате рада запосленог.

VIII – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак комисије је израда социјалног програма за запослене у предузећу, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 80.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми које утврђује послодавац, а на основу престанка потребе за обављањем одређених послова.

Изузетно, запосленом који је у комуналним предузећима града Београда провео више од 20 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких унапређења, економских или организационих промена.

Члан 81.

У случају отказа уговора о раду, по основу технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан, сагласно социјалном програму, да исплати отпремнину, и то:

- до 10 година проведених у радном односу – најмање у висини двоструког износа зараде,
- од 10 до 20 године проведених у радном односу – најмање у висини троструког износа зараде,
- од 20 до 30 година проведених у радном односу – најмање у висини четвороструког износа зараде,
- преко 30 година проведених у радном односу – најмање у висини петоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада по запосленом исплаћена код послодавца за месец који претходи месецу у којем запосленом престаје радни однос.

Члан 82.

Ако послодавац нема сопствених средстава или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства планирана у буџету града.

Члан 83.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине, у смислу чл. 81. овог уговора, откаже уговор о раду због

престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

IX – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 84.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са позитивним прописима, а нарочито:

- да се информише, покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за услове рада, материјални и социјални положај запослених;

- да се упознају са материјалима и позивају да присуствују седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Члан 85.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде;

- да синдикату обезбеди, без плаћања накнаде, пружање потребне стручне, административне и техничке услуге неопходне за њихов рад;

- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим;

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

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

- да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовања са посла ради присуствовања семинарима на које су позвани.

Члан 86.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- председнику репрезентативног синдиката омогући да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произлазе из закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде послова које је обављао;

- председницима других организација синдиката плаћене часове сагласно Општем колективном уговору, а у зависности од броја чланова те организације;

- синдикалним повереницима, односно председницима синдикалних подружница за обављање њихове функције плаћене часове у висини једне половине месечног фонда часова предвиђеног за председника репрезентативног синдиката, односно других организација синдиката у предузећу.

Председници организација синдиката у предузећу дужни су да обавесте генералног директора о избору синдикалних повереника, односно председника синдикалних подружница (име и презиме, погон – РЈ, послове које обавља и др.) да би остварили право по овом колективном уговору.

Синдикалним повереницима, односно председницима синдикалних подружница, које броје мање од 20 чланова организације синдиката, не остварују право на плаћене часове сагласно одредбама овог уговора.

На основу извештаја Службе обрачуна и расподеле о броју чланства организације синдиката у предузећу, који се сваких шест месеци (почетком или средином године) доста-

вља Правној служби, генерални директор утврђује месечни фонд плаћених часова представницима синдикалних организација за обављање синдикалних функција.

Члан 87.

Председнику синдикалне организације и члановима одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повереницима, ако поступају у складу са законом и колективним уговорима не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

Члан 88.

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

X – ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 89.

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

Члан 90.

Генерални директор одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су избрани у штрајкачки одбор.

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 91.

Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује генерални директор предузећа решењем, о непосредној сарадњи са председником штрајкачког одбора.

Решење из става један овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање превоза путника у градском саобраћају којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

Општим актом генералног директора из става један овог члана утврђују се услови рада и организација рада саобраћаја, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања саобраћаја и рада предузећа у целини.

Члан 92.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

XI – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 93.

Представнике запослених именује и разрешава у Управном и Надзорном одбору оснивач.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа који чине 1/3 чланова, сагласно одредбама Статута.

Поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат.

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, у смислу одредаба Статута, генерални директор ће на основу тих предлога предложити оснивачу да за члана Управног, односно Надзорног одбора буде иза-

бран запослени – члан репрезентативног синдиката који има највећи проценат чланова у односу на број запослених у предузећу.

Члан 94.

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

Члан 95.

У предузећу може да се образује савет запослених који броји девет чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Савет запослених разматра питања која се односе на остваривање права и обавеза запослених из рада и по основу рада.

Члан 96.

Управни одбор, пре доношења акта о решавању стамбених потреба запослених и акта о заштити на раду, прибавља мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 97.

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

XII – РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 98.

Спорови који настану у примени овог уговора решавају се пред арбитражом.

Члан 99.

Учесници у закључењу овог уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 100.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража има непаран број чланова.

У арбитражу сваки потписник уговора именује по једног представника а два арбитра споразумно предлажу оснивач, генерални директор предузећа, репрезентативни синдикат из реда стручњака за област која је предмет спора.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 101.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Члан 102.

Уколико се спор не реши пред арбитражом, спорно питање решаваће се пред надлежним судом.

XIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

Учесници уговора сагласни су да у оквиру својих овлашћења делују у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог уговора.

На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

Ступањем на снагу овог уговора донеће се нова одлука, односно споразум о утврђивању месечног фонда плаћених часова за обављање синдикалне функције.

Члан 104.

Овај уговор закључује се на неодређено време, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 105.

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника или отказом сваког од учесника у закључењу уговора.

Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа учесници су дужни да у року од 10 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од подношења отказа.

Члан 106.

Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 107.

Учесници овог колективног уговора образоваће посебно тело за праћење његове примене које је сачињено од по два представника потписника овог уговора.

Члан 108.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”, а одредбе о зарадама примењиваће се почев од обрачуна зарада за месец јуни 2003. године.

Члан 109.

У року од шест месеци од дана ступања на снагу овог уговора, Правилником о систематизацији послова утврдиће се послови са посебним условима рада (послови са повећаним ризиком).

Члан 110.

Запослени који сада остварују право на скраћено радно време по основу сменског рада, рада ноћу и др. настављају са радом под истим условима.

Члан 111.

Одбор за заштиту на раду наставља са радом до образовања новог, сагласно одредбама овог уговора.

Члан 112.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор за ГСП „Београд” број 12430

од 6. децембра 1994. године; Анекс 1 Појединачног колективног уговора за ГСП „Београд” број 190 од 10. јануара 2000. године; Анекс 2 Појединачног колективног уговора за ГСП „Београд” број 3244 од 28. фебруара 2002. године.

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1202/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Градско саобраћајно предузеће „Београд”
Број 4780/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Милан Ножинић, с. р.

Савез синдиката Србије
Синдикална организација
ГСП „Београд”
Број 28/03, 30. маја 2003. године

Председник
Спасоје Пејовић, с. р.

На основу члана 146. Закона о раду („Службени гласник РС” број 70/2001 и 73/2001) и члана 77. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” број 29/02, 5/03 и 11/03), Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Зеленило – Београд” (у даљем тексту: Синдикална организација), генерални директор и Извршни одбор Скупштине града Београда, као овлашћени орган оснивача (у даљем тексту: оснивач) 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ЗЕЛЕНИЛО – БЕОГРАД”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим појединачним 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) зашита запослених, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката, обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада и међусобни односи потписника овог уговора.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора.

Члан 3.

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

II – РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и општим актом предузећа о организацији и систематизацији послова и радних задатака у предузећу.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

2. Пробни рад

Члан 5.

На радно место за које је уговором о раду то предвиђено, запослени се прима на пробни рад најдуже три месеца. Пробни рад, у смислу става 1. овог члана, не може се утврдити за приправника.

Пробни рад се према стручној спреми утврђује у трајању од:

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

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 посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

3. Приправници

Члан 6.

На радна места утврђена општим актом о организацији и систематизацији радних места 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.

Приправник полаже стручни испит пред комисијом за полагање стручног испита уколико уговором о раду није другачије одређено.

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

4. Радно време

Члан 7.

Радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

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 часова.

Члан 8.

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

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

Члан 9.

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 10.

Пуно радно време може се скратити запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, и то:

- за рад са хемијским средствима за заштиту биља,
- за рад са хемијским средствима за заштиту биља на категоријама јавних зелених површина (паркови, скверови, блоковско зеленило, парк шуме),
- за рад са хемијским средствима на одржавању фонтана и јавних чесама,
- за рад на чишћењу канализационе мреже на комуналним објектима,
- за рад у дрвореду са употребом хидрауличне техничке платформе до 12 метара висине и за возаче специјалних машина,
- за рад са хемијским средствима за заштиту биља у дрворедима у категоријама линеарног зеленила, у дрвореду са употребом хидрауличне техничке платформе више од 12 метара висине,
- у случају извођења радова на терену на нарочито ниским или високим температурама.

Члан 11.

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

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

Члан 12.

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.

Предузеће 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, а највише 240 часова у календарској години.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година.

Члан 13.

Распоред радног времена утврђује генерални директор предузећа.

Члан 14.

Генерални директор предузећа у складу са законом, може вршити и прераспodelу 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,
- извршење одређеног посла у одређеним роковима.

Прераспodelа радног времена на основу става 1. мора се извршити тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 15.

Предузеће може запосленом којем се врши прераспodelа радног времена, односно који у календарској години у одређеном периоду ради дуже, а у другом краће, да одреди да на други начин и у другом периоду користи дневни и недељни одмор, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, али у периоду који не може да буде дужи од 30 дана.

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

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за који се врши прераспodelа, 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

А. Одмор у *йоку* рада

Члан 16.

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 17.

Предузеће је дужно 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.

Предузеће је обавезно да запосленом обезбеди недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Б. *Годишњи одмор*

Члан 18.

Запослени има право на годишњи одмор од најмање 18 дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава по основу:

- а) стажа осигурања,
- б) доприноса запосленог на радном месту, односно сложености послова радног места,
- в) инвалидности – здравственог стања запосленог или члана уже породице,
- г) посебних отежаних услова рада.

Под радним стажом сматрају се године проведене на раду.

Под здравственим стањем запосленог или члана уже породице сматрају се инвалиди рада II и III категорије и запослени који имају решење Комисије ПИО за рад на лакшем радном месту, издржавано дете које има сметње у психофизичком развоју, самохрани родитељ или родитељ са више деце.

Под посебним условима рада сматра се тежина послова и утицај рада и радне околине на здравље запосленог.

Члан 19.

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

Предузеће је дужно да запосленом који у календарској години има годину дана рада обезбеди коришћење годишњег одмора у трајању од 18 радних дана увећаног по основу:

1. стажа осигурања – за сваких 5 година стажа по 1 дан
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 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 овлашћењима и одговорностима	3 радна дана

3. запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, 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 3. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за
5 радних дана
4. за радна места са посебним условима рада, као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом увећава се дужина годишњег одмора за
7 радних дана

Члан 20.

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 најмање 30 радних дана.

Запосленом годишњи одмор по свим основама не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 21.

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 10 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30 јуна наредне године.

Члан 22.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује генерални директор уз претходну консултацију запосленог, према плану коришћења годишњег одмора за текућу годину, ако се тиме не ремети процес рада предузећа.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси генерални директор у писаној форми и исто уручује се раднику најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

V – ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА

Члан 23.

Генерални директор предузећа дужан је да запосленом омогући одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години по свим основама у следећим случајевима:

- ступања у брак 5 радних дана
- рођења детета 5 радних дана
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 5 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
- смрти родитеља, усвојоца брата или сестре, брачног друга запосленог и смрти лица који живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана
- неге члана уже породице 5 радних дана
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана
- полагања стручног испита 5 радних дана
- празновања крсне славе 1 радни дан
- елементарних непогода 5 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана
- учествовања на спорским 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, смрти члана уже породице, рекреативног одмора, добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 24.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду.

Члан 25.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде у следећим случајевима:

- неге члана уже породице 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника, који нису наведени у чл. 23 2 радна дана

Члан 26.

Уколико постоје потребе предузећа за стручним усавршавањем запослених, генерални директор може одобрити плаћено одсуство до 30 радних дана у току једне календарске године уколико то захтева врста посла и ако не ремети процес рада.

Члан 27.

Када то омогући организација процеса рада на захтев запосленог може се одобрити неплаћено одсуство до једне године.

Одлуку о одсуству из става 1. овог члана доноси генерални директор или лице које он овласти.

1. Отказ уговора о раду од стране послодавца

Члан 28.

Генерални директор предузећа 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 употреба алкохола за време рада;
4. неоправдано и узастопно изостајање са рада два радна дана;
5. прекорачење службених овлашћења у раду;
6. незаконито располагање средствима;
7. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава и опреме;
8. злоупотреба положаја и прекорачења датог овлашћења;
9. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене посебним актом директора;
10. повреда прописа о заштити на раду и преузимања мера ради заштите на раду, средстава рада и животне средине;
11. ометање другог радника у процесу рада;
12. nanoшење материјалне штете предузећу или запосленима;
13. располагање средствима предузећа и ангажовање запослених ради обављања приватних послова у радно време односно без писмене сагласности;
14. кршење одредби о забрани конкуренције;
15. недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда, клевета и др.);
16. крађа, без обзира на вредност.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленом утврђује се посебном одлуком послодавца.

Члан 29.

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

III – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 30.

Предузеће и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о заштити на раду и овог уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

Члан 31.

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

Општим актом на основу вештачења надлежне установе утврдиће се радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз мишљење репрезентативног 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 предузећа је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, а висину премије осигурања утврђује Управни одбор предузећа, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката предузећа.

Члан 32.

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 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 оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 33.

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 34.

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 репрезентативног синдиката има право да се непосредно упозна са примењеним мерама заштите на раду у условима рада на сваком радном месту и да надлежном органу предузећа предложи предузимање прописаних мера заштите на раду.

Члан 35.

У циљу превенције радне инвалидности предузеће ће у складу са својим могућностима издвајати средства за коришћење организованог рекреативног одмора, најмање у висини 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец коришћења организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикална организација.

Члан 36.

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

Члан 37.

Посебним општим актом ближе се уређује заштита на раду запослених уз обавезу да се конкретно утврде послови са посебним условима рада, лична заштитна средства и опрема за ове послове где се опасност и штетност, које се појављују у процесу рада, не могу отклонити на други начин, као и послови за које је обавезно обезбедити средства личне хигијене.

IV – ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 38.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом и овим уговором.

Зараду у смислу ставке 1. овог члана, чини зарада:

- коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду,
- увећана зарада,
- накнаде зарада уговорених овим уговором и
- друга примања.

Зарада се утврђује на основу вредности 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 у предузећу.

Члан 39.

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

- основне зараде и
 - остварених резултата.
- Основна зарада запосленог се утврђује на основу:
- вредности радног часа,
 - вредности – коефицијената посла и
 - месечног фонда остварених часова рада.

Члан 40.

Зарада за запослене у јавним предузећима комунално стамбене делатности Београда којима је оснивач Скупштина града, утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине просечно исплаћене зараде по запосленим у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),
2. просечно исплаћене зараде по запосленим у привреди града у претходном месецу,
3. процента корелације исказаног у табели.

У складу са претходно дефинисаним параметрима утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак у предузећу.

Уколико просечна циљна зарада запослених у предузећу буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано.

Члан 41.

Маса зарада из претходног члана уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећу и просечно оствариване зараде у привреди Београда, а у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 42.

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

Основна зарада кретаће се у распону 1 према 6.

Члан 43.

Основна зарада из члана 39. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу, у складу и на основу споразума.

Основна зарада из члана 39. уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства, а посебно дужине рада у предузећу,
- 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 сваког предузећа.

Члан 44.

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

Критеријуми за умањење зарада су: незадовољавајући квалитет рада, стручност у раду, однос према средствима рада и радна дисциплина запослених.

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 за рад, подразумева да се dobrim идејама и квалитетним решењима доприноси реализацији задатака,
- однос према раду подразумева да запослени 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 руководилаца, директор сектора утврђује коначан предлог за умањење односно увећање зараде за претходни месец.

Одлуку о умањењу односно увећању зараде доноси генерални директор.

Члан 45.

Награда месеца додељује се најбољим запосленим за допринос у раду за претходни месец.

Награда месеца додељује се за до 1% запослених у износу од 40% од цене радног места запосленог.

Елементи за оцену рада запослених су и критеријуми за доделу награде месеца.

Одлуку о награди месеца доноси генерални директор.

Члан 46.

Годишња награда додељује се најбољим запосленим за допринос у раду у претходној години.

Годишња награда додељује се за до 1% запослених, а износи од 1–3 просечне зараде предузећа у последња три месеца.

Елементи – критеријуми за оцену рада запослених су и критеријуми за доделу годишње награде.

Одлуку о годишњој награди доноси генерални директор.

Члан 47.

Ради значајног, ванредног доприноса у повећању укупног прихода и успешног пословања предузећа, генерални директор може донети одлуку о изузетном увећању зараде – награде. Износ изузетне награде генерални директор одређује на основу доприноса запосленог.

Члан 48.

Цена радног места утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла, а на основу Правилника о систематизацији радних места у предузећу, распоређивању запослених, стручности и сложености посла и одговорности у раду.

Индивидуални коефицијенти сложености послова, одговорности, стручности и услова рада за радна места у Правилнику о организацији и систематизацији радних места у предузећу утврђена су у Прегледу група послова са коефицијентом радних места, која је саставни део овог уговора.

Члан 49.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу 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 50.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадан дан,
- ноћни рад и
- рад у смени.

Члан 51.

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

- за рад на дан празника које је нерадан за 150%,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45%,
- за рад у смени 5%,
- за рад недељом 15%.

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.

Члан 52.

Зарада радника по основу посебних услова рада увећава се за ефективне часове рада проведене на следећим пословима:

- а) за 5% и то:
 - за рад у дрвореду на висини до три метра,
 - за све радове на разделним тракама;

б) за 10% и то:

- рад са хемијским средствима за заштиту биља (паркови, скверови, блоковско зеленило, парк – шуме, и др. и на пословима копирања),
 - у дрвореду са употребом ХТП до 12 метара и за возаче специјалних машина,
 - рад са хемијским средствима на одржавању фонтана и јавних чесама,
 - рад на чишћењу канализационе мреже на комуналним објектима;
- в) за 15%, и то:
- рад са хемијским средствима за заштиту биља у дрворедима и осталим категоријама линеарног зеленила, у дрвореду са употребом ХТП више од 12 метара.

2. Накнаде и друга примања

Члан 53.

Предузеће је дужно да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде радника у месецу у коме одсуствује, 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 раду и 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 седницама Скупштине града, њених тела, органа друштвених фондова или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 54.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузрокованом болешћу или повредом ван рада у висини од 75% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 55.

Запослени има право и на друга примања и то за:

1. време проведено у радном односу (минули рад),
2. исхрану у току рада,
3. трошкове боравка на терену (теренски додатак),
4. регрес за коришћење годишњег одмора и
5. друга примања у складу са Посебним колективним уговором.

Члан 56.

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

Члан 57.

Предузеће је дужно да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова, и то:

- Трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада до висине цене превоза карте с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 50% од висине цене превозне карте. Право на трошкове превоза у

јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза.

- Трошкове исхране у току рада у висини од 20% просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, или до висине неопорезивог износа према званичним подацима надлежног органа ако је то повољније за запослене.

- Регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике.

- Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето 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, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” и „Б” категорије.

- Дневницу за службено путовање у иностранство до износа под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа.

- Трошкове рада на терену (теренски додатак), у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, односно најмање у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнаду трошкова смештаја и исхране.

- Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина.

Члан 58.

Предузеће је дужно да запосленом обезбеди право и 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 од четири зараде коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од четири просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно четири просечне зараде исплаћене у граду Београду, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније,

- помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице (брачни друг и деца) у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП,

- награду поводом јубиларне године предузећа у висини коју одреди УО,

- награду поводом јубиларне године запосленог у предузећу којима се сматрају 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година рада у предузећу и то:

- за 10 година рада 2 просечне зараде,
- за 15 година рада 2,5 просечне зараде,
- за 20 година рада 3 просечне зараде,
- за 25 година рада 3,5 просечне зараде,
- за 30 година рада 4 просечне зараде,
- за 35 година рада 4,5 просечне зараде,
- за 40 година рада 5 просечних зарада

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

Исплата јубиларних и других награда извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

Члан 59.

У складу са финансијским могућностима предузећа, а према одлуци о критеријумима и висини коју одреди генерални директор, предузеће 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, трошкове операција и стипендирање деце умрлих запослених;

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца. Солидарна помоћ додељује се и у случају смрти родитеља запосленог.

3. Минимална зарада

Члан 60.

Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене у предузећу износи 40% просечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 61.

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

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

V – ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

Уколико предузеће намерава да откаже уговор о раду за више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана треба да садржи број и структуру радника, критеријуме, предлог мера односно активности које ће се предузети у циљу решавања положаја и права запослених за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Члан 63.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу; програма рационализације броја запослених; програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Утврђивање предлога запослених за чијим радом престала је потреба врши комисија од шест чланова коју на паритетном принципу именује Управни одбор и синдикална организација, а на основу критеријума датих у Програму решавања вишка запослених.

Комисија је дужна да утврди предлог запослених за чијим је радом престала потреба на основу критеријума, мерила и поступка утврђених у Програму решавања вишка запослених.

Коначна ранг-листа која садржи списак запослених којима је утврђен престанак потребе за радом у предузећу, мора бити доступна свим запосленим (истакнута на огласној табли) и утврђује је генерални директор.

Члан 64.

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.

Члан 65.

У случају отказа уговора о раду предузеће је дужно да исплати запосленом отпремнину у висини од:

– до 10 година проведених у радном односу од најмање три износа зараде

– од 10 до 20 година проведених у радном односу од најмање четири износа зараде

– од 20 до 30 година проведених у радном односу од најмање пет износа зараде

– преко 30 година проведених у радном односу од најмање шест износа зараде,

који је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

1. Забрана конкуренције

Члан 66.

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

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, дужан је да надокнади штету предузећу.

2. Накнада штете

Члан 67.

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

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

Члан 68.

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 генерални директор предузећа, на време од две године.

Комисија има председника и два члана и исти број заменика.

Комисија ради у пуном саставу, а одлучује већином гласова.

Члан 69.

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.

3. Учешће у управљању

Члан 70.

Представнике запослених у Управни и Надзорни одбор именује и разрешава оснивач на предлог запослених. Представници запослених именују се у УО и НО који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова УО и НО, до окончања, води и за њега одговора репрезентативни синдикат у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са Статутом предузећа. Уколико је у предузећу организовано више репре-

зентативних синдиката а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова УО и НО, предлози запослених ће се достављати генералном директору сразмерно броју чланова репрезентативног синдиката.

Члан 71.

Репрезентативни синдикат учествује, даје мишљење и предлоге у поступку статусних промена у предузећу, а посебно својинске промене или уговарања концесије предузећа.

Члан 72.

Управни одбор је дужан да пре доношења правилника о решавању стамбених потреба запослених и правилника о заштити на раду, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Директор и Управни одбор предузећа у току године информишу запослене и репрезентативни синдикат предузећа о:

- кретању и променама зарада,
- резултатима пословања,
- заштити на раду и мерама за побољшање услова рада,
- реализацији плана предузећа и његовом утицају на економски и социјални положај запослених као и свом раду,
- расподели добити,
- статусним променама или промени облика предузећа.

VI – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на заштиту права и унапређења професионалних и економских интереса његових чланова.

Члан 74.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима прописаним законом и овим уговором, и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве, предлоге и да заузима ставове о свим питањима,
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- да се синдикат информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,
- да се по потреби позива да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединим правима запослених и других синдиката,
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице УО као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката и одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 75.

Предузеће је у обавези:

- да без плаћања надокнаде обезбеди синдикату коришћење просторија, пружа потребне стручне, административне и техничке услуге неопходне за његов рад,
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника,
- да обезбеди утврђен број плаћених часова рада месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне, 40 плаћених часова рада месечно ако репрезентативни синдикат има преко 200 чланова и по један час месечно на даљих сваких 100 до 1000 чланова, и по три часа више на сваких даљих 500,
- да синдикалним организацијама и председницима других синдикалних организација споразумно обезбеди број плаћених часова месечно,

– да омогући представницима синдиката одсуствовање са рада због присуства синдикалним састанцима на које су позвани и

– да омогући представницима синдиката да истичу одговарајућа обавештења на огласним таблама предузећа.

Члан 76

Председник репрезентативног синдиката 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 рада и систематизацији радних места и иста се може увећати у складу са правилима о раду репрезентативног синдиката и средствима синдиката.

Члан 77.

Председник синдиката и чланови одбора, председници синдикалних подружница и синдикални повереници синдиката не могу се довести у неповољнији положај због своје синдикалне активности, ако поступају у складу са законом и овим уговором.

Члан 78.

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се тиме не ремети нормално функционисање предузећа и да то не нарушава редован процес рада у предузећу.

VII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 79.

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

Члан 80.

Оснивач утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка.

Члан 81.

О минимуму процеса рада за време трајања штрајка обавештаваће се сви корисници услуга предузећа путем средстава јавног информисања.

Члан 82.

Уколико се због неостваривања права запослених из овог уговора организује штрајк, исти ће бити спроведен у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се накнада зараде.

VIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Овај уговор закључен је када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 84.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење овог уговора надлежна је комисија коју именују потписници овог уговора.

У заједничку комисију именују се по два представника потписника уговора који између себе бирају председника.

Закључци Комисије имају обавезујућу снагу за све учеснике овог уговора ако су једногласни.

Члан 85.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Општег и Посебног колективног уговора, којима се прописују права, обавезе и одговорности запослених.

Члан 86.

Овај уговор закључује се на неодређено време. Потписници могу раскинути овај уговор споразумно или отказом само једне уговорене стране.

У случају отказа овај уговор се примењује до разрешења спорних питања а најдуже шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања ради разрешења спорних питања започну у року од 10 дана.

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 даном закључења, а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама из овог уговора примењиваће се почев од обрачуна зарада за месец јун 2003. године.

Члан 89.

Закључивањем овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Зеленило – Београд” бр. 3705/1 од 6. децембра 1994. године.

ПРЕГЛЕД ГРУПА ПОСЛОВА СА КОЕФИЦИЈЕНТОМ РАДНИХ МЕСТА

Група послова	Врста послова	Назив радног места	Број радног места	Коефицијент сложености
1	2	3	4	5
I	НЕКВАЛИФИКОВАН РАДНИК	физички радник – почетник		1,65
II	ПОСЛОВИ НЕКВАЛИФИКОВАНОГ РАДНИКА КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ ПО ЈЕДНОСТАВНОМ ПОСТУПКУ И СА ЈЕДНОСТАВНИМ СРЕДСТВИМА РАДА	физички радник физички радник перач кафе куварица спремачица собарица – спремачица	35, 70, 87, 104, 121 154 257 255 260	2,00
		радник у WC-у	36	2,10
III	ПОСЛОВИ ПОЛУКВАЛИФИКОВАНОГ РАДНИКА	вртлар I, зидар I	34, 66, 101 62	2,35
		чувар	53	2,35
IV	СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ КВ РАДНИКА	курир чувар – портир – телефониста	254 252	2,50
		тесар II бравар II столар II ложач – чувар ложач молер руководилац лаких грађевинских машина механичар I возач трактора мотомеханичар I вртлар II зидар II радник у продаји	69 80 77 111 103 45 125 142 127,133 148 33,65,100 61 114	2,60
		аутобравар аутолимар II	145 144	2,65
V	СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ И РАЗНОВРСНИ ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ (ССС – IV)	столар III бравар III водоинсталатер III зидар тесар III армирач III вртлар III механичар II машиниста постројења водоинсталатер електричар гумар сервисер аутоелектричар II мотомеханичар II металостругар	76 79 82 60,85 68 86 32,64,9 141 84 43 44 151 152 150 147 153	2,70

1	2	3	4	5
		евидентичар у РЈ	21,55	
		радник на умножавању и копирању	179, 258	2,85
		дактилограф II	251	
		чувар паркова	29	
		столар IV	75	
		бравар IV	78	
		зидар IV	59	
		тесар IV	67	
		возач	128, 134	
		лугар	28	
		вртлар IV	31, 63, 98	2,90
		референт писарнице	248	
		референт архиве	249	
		административни референт	192	
		технички цртач	178	
		секретарица	247	
		оператер	230	
		дактилограф I	250	
		домар	256	2,90
		аутолимар III	143	
VI	СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ (ССС/ IV) И ПОСЛОВИ СА ВКВ СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈОМ(ВКВ/V)	механичар III	140	
		пословођа	26,58	
		пословођа објекта	97,109,113	
		ВКВ вртлар	30	
		пословођа – ложач	102,11	3,00
		пословођа столарске радионице	73	
		пословођа браварске радионице	74	
		аутоелектричар III	149	
		мотомеханичар III	146	
		електричар III	81	
		референт за материјалну евиденцију	138	
		референт за финансијску евиденцију	200	
		референт за комуналне послове и контролу	202	
		техничар за обраду документације	95	3,05
		референт за стручну документацију	51	
		техничар за анализу рада сектора	119	
		референт за безбедност саобраћаја, регистрацију и осигурање	120	
		референт за органе управљања	238	
		референт за кадровске послове	239	
		хидротехничар	42	
		референт за техничке и наутичке послове	201	
		референт за противпож. заштиту и контролу	246	3,10
		референт за обрачун радова и техничку документацију	175	
		техничар у производњи	98,108	
		техничар у радној јединици	20,54	
		техничар за обраду документације сектора	90	
		референт за план и анализу	207	
		референт платног промета	214	
		референт за обрачун зарада	228	
		референт накнада	229	
		референт ликвидатуре	212	
		референт за обрачун пореза	220	
		комерцијални референт	191	
		техничар за водовод и канализацију	176	3,10
		техничар	177	
		референт за праћење реализације и фактурисање	186	
		референт за комерцијално финансијске послове	199	

1	2	3	4	5
		референт за друштвени стандард	240	
		магационер	193	
		благајник	215	
		контролор дрвореда	27	
		руководилац – возач тешких грађевинских машина	124	
		руководилац – возач са специјалном надградњом	126,132	
		референт за гориво и мазиво	118	
		геометар	174	3,15
		механичар II – дефектатор	139	
		референт за оштећења и теренска снимања	17	
		контиста	219, 223, 224, 225, 226	
		КВ возач	129	
		руководилац базе	83	
		организатор II на подручју	66	
		организатор II у погону	72, 123, 131	
		организатор II	137	
		организатор II за опште послове	244	
		руководилац градилишта II	57	3,30
		организатор II ликвидатуре	211	
		организатор II платног промета	213	
		организатор обрачуна зарада	227	
		контролор експлоатације транспортних средстава и машина	117	
		билансиста	218	3,35
VII	СЛОЖЕНИ СПЕЦИЈАЛИЗОВАНИ ПОСЛОВИ (ВШС/VI)	самостални комерцијални референт	190	
		самостални референт за обрачун пореза	217	
		самостални референт за заштиту на раду	245	
		самостални референт за обрачун трошкова и учинака	222	3,45
		социјални радник	237	
		самостални референт за техничке послове	198	
		управник стамбеног центра	259	3,60
		организатор I за послове обезбеђења	242	3,75
VIII	НАЈСЛОЖЕНИЈИ ПОСЛОВИ СТРУЧНОГ ВОЂЕЊА ПРОЦЕСА РАДА, ПРИПРЕМЕ СТРУЧНОГ ПРЕДЛОГА, АНАЛИЗЕ, КОНТРОЛЕ И УНАПРЕЂЕЊА ПРОЦЕСА РУКОВОЂЕЊА	инжењер у радној јединици	19,53	
		самостални референт за заштиту биља	40	
		самостални референт за стручну и техничку документацију	50	
		самостални референт за биодекорацију	94	
		самостални референт за дендропроизводњу	107	
		самостални референт за издавање сагласности	171	4,30
		самостални референт за геодетске послове	173	
		самостални референт за валоризацију цена	185	
		самостални референт за спољну трговину	189	
		самостални референт за финансијске послове и таксе	195	
		самостални референт за нормативне послове, стамбена питања и дисциплинске поступке	235	
		технолог у производњи	93, 106	

1	2	3	4	5
		виши референт за контролу основне делатности	7	
		виши референт за економско-финансијску контролу	8	
		виши референт за контролу саобраћаја и механизације	9	
		виши референт за програме	14	
		виши референт за оштећења и узурпације	15	4,50
		виши референт за обраду пријава и инспекцијских налога	16	
		виши референт објеката законом заштићене природе	39	
		виши референт за унапређење технологије делатности	158	
		виши референт за механизацију и опрему	159	
		виши референт за грађевинске објекте	160	
		виши референт за информационе системе	161	
		виши референт за издавање сагласности	170	
		виши референт за анализу цена и израду понуда	182	
		виши референт за обраду понуда и уговарање радова озелењавања	183	
		виши референт за обраду понуда и уговарање грађевинских и занатских радова	184	
		виши референт за план и анализу	209	
		пројектант за хортикултуру	167	
		пројектант за архитектуру	168	4,50
		менаџер маркетинга	204	
		планер	169	
		новинар – уредник	205	
		виши референт за послове уговарања и и заступања	233	
		виши референт за имовинско-правне послове	234	
		организатор I савског пристаништа	196	
		организатор I бежанијског зимовника	197	
		одговорни пројектант за архитектуру	163	
		одговорни пројектант за хортикултуру	165	
		руководилац градилишта I	56	
		руководилац подручја Стари град	22, 92, 105	
		руководилац подручја дрвореда Ташмајдан	23	
		организатор I за заштиту биља	38	
		организатор I за геодетске послове	172	4,75
		руководилац секције	24	
		организатор I набавке	188	
		организатор I за план и анализе	208	
		организатор I развоја	157	
		организатор I финансијског рачуноводства	213	
		организатор I управљачког рачуноводства	221	
		организатор I правних послова	232	
		организатор I кадровских послова	236	
		одговорни пројектант за водовод и канализацију	164	
		одговорни планер	166	
		организатор I	136	
		организатор I комерцијалне припреме	181	
		организатор I продаје	187	4,75
		технички координатор	12, 49	4,95
		водећи пројектант	162	
		руководилац погона	71,112	5,05

1	2	3	4	5
		руководилац службе пословни секретар	6, 13, 38, 42, 47, 203, 241 5	
		руководилац радне јединице руководилац погона	18, 52, 91, 194 122, 130, 13	5,15
		главни инжењер руководилац радне јединице за финансијско- -рачуноводствене послове	11, 48, 89, 116 204	5,30
		руководилац радне јединице за правне и кадровске послове	231	
		руководилац радне јединице Биро за развој и пројектовање	156	
		руководилац радне јединице за комерцијалне послове	180	
IX	НАЈСЛОЖЕНИЈИ ПОСЛОВИ ВИСОКЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ	директор сектора	10,47,88,115,155,206	6,15
		саветник	4	6,25
		помоћник генералног директора	3	6,35
		заменик генералног директора	2	6,45

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1197/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Зеленило – Београд”
Број 3237/1/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Горан Гнус, с. р.

Савез самосталних синдиката
Синдикална организација
ЈКП „Зеленило – Београд”
Број 3237/2/03, 30. маја 2003. године

Председник
Радица Јанковић, с. р.

На основу члана 135, 145. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/2001 и 73/ 2001) и члана 77. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 29/02, 5/03 и 11/03), директор ЈКП „Погребне услуге”, Савез самосталних синдиката ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Синдикат радника Независност ЈКП „Погребне услуге” и Извршни одбор Скупштине града, као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈКП „ПОГРЕБНЕ УСЛУГЕ”

I – ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Појединачним колективним уговором ЈКП „Погребне услуге” (у даљем тексту: уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у ЈКП „Погребне

услуге”, Рузвелтова бр. 50 (у даљем тексту: послодавац), у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада, као и међусобни односи у закључивању колективног уговора.

Оснивачем у смислу овог уговора сматра се град Београд.

Члан 2.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање погребних услуга, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

Оснивач и послодавац заједнички обезбеђују недостајућа средства за исплату зарада, обрачунатих на основу најниже цене рада када се средства не могу обезбедити из сопственог прихода.

Члан 3.

Одредбе Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда морају се обавезно преузети у овај појединачни колективни уговор и имају снагу обавезности за оснивача, послодавца и све запослене у предузећу.

Члан 4.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности из члана 9. до члана 11. Закона о раду у складу са тим законом, Посебним колективним уговором, овим колективним уговором и уговором о раду.

Овај уговор се закључује на неодређено време и примењује се на све запослене, осим директора предузећа чија се права, обавезе и одговорности уређују посебним уговором.

Члан 5.

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

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

Члан 6.

Овим уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором.

Одредбе закона о раду, Посебног колективног уговора и других важећих прописа непосредно се примењују у случајевима који нису регулисани овим уговором.

Члан 7.

Поред права утврђених важећим прописима запослени има права и на друге облике заштите у складу са овим уговором.

II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**1. Услови за заснивање радног односа****Члан 8.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и да испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим правилником о систематизацији послова (у даљем тексту: општи акти послодавца).

Правилником о систематизацији послова послодавца из става 1. овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 9.

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључивања уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље другог лица.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Страни држављани или лица без држављанства могу да заснују радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

2. Уговор о раду**Члан 10.**

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључује запослени и послодавац.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 11.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

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

Члан 12.

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

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

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

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

Члан 13.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравиште запосленог;
3. стручну спрему и занимање запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. време трајања уговора о раду на одређено време;
7. дан почетка рада;
8. зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
9. време трајања дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, општег акта, овог уговора и другог општег акта послодавца.

Запослени код послодавца дужни су да по усвајању овог уговора закључе нове уговоре о раду у складу са законом, овим уговором и општим актом послодавца.

Потребу за заснивање радног односа са новим запосленим код послодавца утврђује директор, у складу са програмом. Слободне послове и услове за рад на тим пословима, послодавац је дужан да пријави надлежној организацији за запошљавање, у складу са законом.

Послодавац може слободне послове да огласи у средствима јавног информисања непосредно или да то повери надлежној организацији за запошљавање.

Директор може запосленог распоредити на сваки посао који одговара стручној спреми и радној способности стеченој радом запосленог, у складу са општим актом послодавца, овим уговором и законом.

Директор може запосленог привремено распоредити на послове, у случају замене одсутног радника, више силе и потребе посла највише за период од 30 радних дана непрекидно.

Запослени који је привремено распоређен може изабрати да задржи зараду својих послова или послова на које је привремено распоређен.

3. Ступање на рад

Члан 14.

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 15.

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

4. Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Правилником о систематизацији послова послодавца утврђују се послови на којима се утврђује пробни рад. Пробни рад не може се уговорити са приправником. Пробни рад може најдуже да траје три месеца по поступку предвиђеним општим актом послодавца.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду у року који износи најмање пет радних дана.

5. Радни однос на одређено време

Члан 17.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Члан 18.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује:

1. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције, одслужење војног рока и др.);

2. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;

3. када се привремено повећа обим посла;

4. у својству приправника ради оспособљавања за самостални рад.

Под прекидом рада из члана 17. не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

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

Члан 19.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

6. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 20.

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

Општим актом послодавца утврђују се послови на којима се обављају послови са посебним условима рада.

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

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 21.

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

Општим актом из члана 8. овог уговора, утврђују се послови са непуним радним временом.

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

Члан 22.

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 23.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца у складу са законом и општим актом.

8. Приправници

Члан 24.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов, за рад на одређеним пословима, утврђено општим актом послодавца.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

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

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права на основу радног односа, у складу са законом, општим актом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 25.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено и одређено време, под условима и на начин утврђен законом, овим уговором и општим актом послодавца.

Послодавац може одлучити да приправник, који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време.

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

Члан 26.

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

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад, по оцени послодавца, оспособљен за самосталан рад.

Члан 27.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високом стручном спремом, односно VII степеном стручне спреме, шест месеци за приправнике са вишом стручном спремом, односно VI степеном стручне спреме и три месеца за приправнике са средњом стручном спремом, односно IV степеном стручне спреме.

Приправнички стаж, утврђен у смислу става 1. овог члана продужава се за време које је приправник, у складу са законом, општим актом и овим уговором, био одсутан са рада, ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 28.

По заснивању радног односа, послодавац је дужан да упозна приправника са пословима на којима треба да ради.

Приправник је дужан да поступа по упутствима послодавца и да се придржава закона, општег акта, овог уговора и другог општег акта послодавца и уговора о раду.

Члан 29.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања способности за самосталан рад, приправник је дужан да полаже стручни испит.

На стручном испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 30.

Стручни испит полаже се пред посебном комисијом од три члана коју именује директор.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

Пријава за полагање стручног испита подноси се директору који утврђује датум полагања стручног испита.

Члан 31.

На основу резултата показаних на стручном испиту, комисија доноси оцену „положио” или „није положио”.

О полагању стручног испита, послодавац издаје уверење у року од пет дана од дана када је приправник положио стручни испит.

Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао стручни испит, успех на стручном испиту и потпис директора.

Члан 32.

Приправник који је положио стручни испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматра се да испит није положио.

Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос са послодавцем, у складу са законом и овим уговором.

III – РАДНО ВРЕМЕ**1. Пуно радно време****Члан 33.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом о раду и овим уговором није другачије одређено.

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

2. Скраћено радно време**Члан 34.**

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом, општим актом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време, сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Општим актом из члана 8. овог уговора, утврђују се послови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана, утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

3. Прековремени рад**Члан 35.**

На захтев директора, 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 даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

4. Распоред радног времена**Члан 36.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 37.

Изузетно од члана 36. овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде захтевала природа посла и организација рада, директор може радну недељу организовати и на други начин, односно у сменама.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

5. Прерасподела радног времена**Члан 38.**

Директор може да изврши прерасподелу радног времена када то у појединим организационим деловима послодавца буде захтевала природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 39.

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

Прерасподела радног времена из члана 38. овог уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 40.

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

Члан 41.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 42.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

Члан 43.

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

6. Ноћни рад

Члан 44.

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

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

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

IV – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 45.

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

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

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

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 46.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

2. Дневни одмор

Члан 47.

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

3. Недељни одмор

Члан 48.

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

4. Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 49.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Дужина годишње одмора

Члан 50.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим уговором, а најмање 18 радних дана.

Члан 51.

Запослени имају право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором од најмање 18 а највише 35 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава по основу:

- стажа осигурања,
- сложености послова радних места, односно доприноса запослених на радном месту,
- радне инвалидности, здравственог стања запосленог или члана уже породице,
- посебних отежаних услова рада.

Члан 52.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Стажа осигурања – за сваку пуну годину радног стажа:

– до 5 година радног стажа	3 радна дана,
– од 5 до 10 година радног стажа	4 радна дана,
– од 10 до 20 година радног стажа	5 радних дана,
– од 20 до 30 година радног стажа	6 радних дана,
– преко 30 година радног стажа	7 радних дана.
2. Сложености послова – доприноса у раду, и то:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме	2 радна дана,
– за послове за које се захтева од V до VI степена стручне спреме	3 радна дана,
– за послове за које се захтева од VII до VIII степена стручне спреме	4 радна дана,
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана.

3. По основу услова рада:

- рад у отежаним условима, и то:
 - транспортни радник 5 радних дана,
 - запослени у Крематоријуму 5 радних дана,
 - референт Сервисног центра 5 радних дана,
 - возач 5 радних дана,
 - запослени на демонтажи и монтажи објеката (споменика) 5 радних дана,
 - хигијеничар у капели 5 радних дана.

4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје 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 услова из тачке 4. овог члана онда се годишњи одмор по свим основама увећава за 5 радних дана.

5. Радна места са посебним условима рада и посебним специфичностима:
- спремач умрлих 7 радних дана,
 - гробар 7 радних дана.

Члан 53.

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 54.

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

Члан 55.

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

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

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

Сразмерни део годишње одмора

Члан 56.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 49. овог уговора.

Коришћење годишње одмора у деловима

Члан 57.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 10 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишње одмора

Члан 58.

У зависности од потребе посла, директор предузећа одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

Накнада зараде

Члан 59.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

5. Одсуствовање са рада

Члан 60.

Директор послодавца дужан је да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом.

Члан 61.

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

Члан 62.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство, ако то не ремети процес рада, 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 63.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет радних дана у току 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 60. 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор или запослени кога он овласти.

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

6. Мировање радног односа

Члан 64.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које законом и општим актом није другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење војног рока, односно дослужења војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и др. представништва,
3. избора односно именованја на функцију у државним органима, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца,
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од шест месеци.

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

Уколико се запослени не врати на рад у року из претходног става послодавац запосленом може отказати уговор о раду.

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

7. Заштита на раду

Члан 65.

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

Члан 66.

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз сагласност 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 67.

Послодавац је дужан да запослене обучи 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, 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 оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 68.

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 69.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да га користе у складу са критеријумима које утврди синдикат чији су чланови.

Заштита жена и омладине

Члан 70.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писане сагласности.

Забрањен је прековремено рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

Заштита мајеринсџа

Члан 71.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један родитељ са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу само на основу своје писмене сагласности.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге деце

Члан 72.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 73.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 72. овог уговора.

Одсуство ради посебне неге деце или друге особе

Члан 74.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим уговором а за другу половину радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 75.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета има право да ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 76.

Родитељ или старатељ односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечијом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са општим актом и законом.

Члан 77.

Право из члана 76. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 78.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године.

За време одсуства са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом односно општим актом и овим уговором или уговором о раду није другачије одређено.

Забрана ојказа

Члан 79.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из овог уговора.

Члан 80.

Право из овог уговора има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета млађег од три године.

Заштитна инвалида

Члан 81.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 82.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 81. овог уговора да откаже уговор о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 83.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана уместо запосленог послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

V – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 84.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без

сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из делатности послодавца, у складу са Законом о раду.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду штете.

Члан 85.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 84. овог колективног уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука става 1. овог члана неће се примењивати ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдани разлог у смислу овог уговора.

VI – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 86.

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

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 део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац а у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 87.

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

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

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавца да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 88.

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, директор заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 89.

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

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

Члан 90.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, не надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 91.

Послодавац може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 92.

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 93.

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

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

VII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 94.

Радни однос престаје:

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

Члан 95.

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

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

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 96.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 97.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана због повреде обавезе од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има право по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 98.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада,

2. ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради,

3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду,

4. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање тако 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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора,

7. ако запослени злоупотреби боловање,

8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8. овог члана, послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 5. овог члана настане потреба за обављање истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Непосредни руководиоца, на основу рада запосленог у претходном периоду, утврђује да запослени не остварује резултате рада утврђене потребама посла односно делокругом рада из општег акта послодавца и да запослени нема по-

ребна знања и способности за обављање послова на којима ради сходно члану 98. став 1. и став 2, оправдан разлог због кога му послодавац може отказати уговор о раду.

На предлог непосредног руководиоца из претходног става, директор доноси одлуку о престанку радног односа код послодавца у складу са овим уговором и законом.

Члан 99.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 98. овог колективног уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,

2. коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,

3. одслужење или дослужење војног рока,

4. чланства у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или 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 100.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним околностима.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога, које утврђује директор, а на основу потреба посла.

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

4. Поступак у случају отказа

Члан 101.

Отказ уговора о раду из члана 98. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 98. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока за старелости утврђене законом за кривично дело.

Послодавац је дужан да, пре истека уговора о раду запосленом, затражи мишљење синдиката чији је члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење синдиката из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 102.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 103.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања запосленог.

Члан 104.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до 2 године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде,

2. ако има од 2 до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде,

3. кад има од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде,

4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом и овим уговором.

5. Незаконити отказ

Члан 105.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту, овим уговором и уговором о раду и уплати допринос за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

6. Удаљење запосленог са рада

Члан 106.

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.

Члан 107.

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

Члан 108.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 106. овог уговора, 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.

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

Члан 109.

Удаљење из члана 106. овог уговора може да траје најдуже три месеца у којем периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 98. овог уговора.

Члан 110.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 108. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зараде запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 109. овог уговора.

7. Вишак запослених

Члан 111.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу; програма рационализације броја за-

послених; програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката која ће радити у саставу заједничке комисије Извршног одбора Скупштине града.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове које обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Члан 112.

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

Члан 113.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим колективним уговором.

Члан 114.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 111. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором и то:

1. до 10 година стажа осигурања – у висини двоструког износа зараде,
2. од 10 до 20 година стажа осигурања – у висини троструког износа зараде,
3. од 20 до 30 година стажа осигурања – у висини четвороструког износа зараде,
4. преко 30 година стажа осигурања – у висини петоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са општим актом и овим уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 115.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се и средства која за ту намену обезбеди из буџета оснивач, у складу са законом или другим актом.

Члан 116.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине у смислу члана 111. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

VIII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 117.

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

О избору, односно постављању директора и разрешењу, односно престанку радног односа директора одлучује Управни одбор послодавца.

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

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

1. Заштита појединих права

Члан 118.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени дужни су да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писменом облику.

Члан 119.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за решавање спорног питања споразумно у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, спорно питање могу да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улази по један представник стране у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумно из реда стручњака за област која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака страна у спору. Поступак пред арбитражом покреће се у писменом облику.

Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 120.

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.

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 121.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањем и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

IX – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 122.

Послодавац може, за обављање послова из делатности послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

Члан 123.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова из члана 122. овог уговора, да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

2. Уговор о делу

Члан 124.

Послодавац може, са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

X – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 125.

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

Члан 126.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се састоји из:

– зараде која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,

– увећане зараде,

– других примања уговорених у овом уговору.

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

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

Члан 127.

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

– основне зараде,

– остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

– вредности радног часа,

– вредности – коефицијента посла,

– месечног фонда остварених часова рада.

Члан 128.

Зарада се исплаћује само у новцу ако законом није другачије одређено.

Члан 129.

Зарада за запослене код послодавца утврђује се на нивоу просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада, а у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 130.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),

2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу,

3. процента корекције исказаних у Посебном колективном уговору.

Члан 131.

У складу са дефинисаним параметрима из претходног члана овог уговора утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак код послодавца при сваком обрачуна зарада у складу са општим актом и позитивним прописима.

Члан 132.

Уколико просечна циљна зарада запослених код послодавца буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано, у складу са овим уговором.

Члан 133.

Маса зарада уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину, на основу споразумно утврђене методологије оснивача и послодавца, односно механизма корелације зарада код послодавца и просечно остварене зараде у привреди града Београда, у зависности од економско-финансијског положаја послодавца, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 134.

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

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:6. Вредност сваког посла из општег акта утврђена је у члану 152. овог уговора.

Члан 135.

Основна зарада може се уговором о раду уговорити и у већем износу у складу и на основу споразума.

Основна зарада уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства, а посебно дужине рада у предузећу,
- степен 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 сваког предузећа.

Члан 136.

Маса зарада послодавца, кад се делатност не финансира из буџета, већ се средства у целости обезбеђују из сопственог прихода, увећава се до 20% на предлог послодавца и по добијању сагласности од Извршног одбора Скупштине града.

Члан 137.

Зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада, а на основу критеријума који утврђује директор послодавца својом одлуком и уручењем појединачног решења сваком запосленом.

Члан 138.

Цена радног места утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла, у зависности од делатности послодавца, а на основу општег акта послодавца, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

Члан 139.

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

– аконтација за текући месец – између 25. и 30. у текућем месецу,

– коначан обрачун зарада – до 15. у наредном месецу.

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

Увећана зарада

Члан 140.

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. рад у смени или евентуално шихти.

Члан 141.

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

- за рад на дан празника који је нерадни – за 150%,
- за рад ноћу (између 22,00 часа и 06,00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – за 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено, на основу извршења годишње прераподеле времена – за 45%,
- за рад у смени – за 2,5%,
- за рад недељом – за 15%,
- ако постоји рад у шихти – за 2%.

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

Члан 142.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде радника, у месецу у коме одсуствује, 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 и 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,
- давање крви, ткива и другог дела тела,
- одазивању позива војних и других органа,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и сајму, изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовања седницама Скупштине града и њених тела, управних одбора других предузећа и органа синдиката у предузећу и ван предузећа.

Члан 143.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и то:

1. У висини 75% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу. Ова накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

2. У висини 100% зараде коју би остварио запослени у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 144.

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

Члан 145.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 45% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години, у складу са законом.

Члан 146.

Запослени има право на друга примања и то за:

1. време проведено у радном односу (минули рад),
2. исхрану у току рада,
3. трошкове боравка на терену (теренски додатак),
4. регрес за коришћење годишњег одмора,
5. друга примања у складу са овим уговором.

Члан 147.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова и то:

– трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 50% од висине цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни, приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза;

– трошкове исхране у току рада у висини од 20% просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, или до висине неопорезованог износа према званичним подацима надлежног органа ако је то повољније за запослене;

– регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према посебно објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа;

– трошкове рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, односно најмање у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнаду трошкова смештаја и исхране;

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

Члан 148.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

– 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 две 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 привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;

– помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП;

– награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од једне просечне зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Исплата јубиларних и других награда, извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова 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 у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну,

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у привреди Града у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

Право из овог члана могу остварити запослени, ако браћа и сестре живе у заједничком домаћинству.

Ако су два или више запослена код послодавца у родбинској вези и остварују право из овог члана, само једном запосленом се може исплатити предвиђена накнада.

Минимална зарада

Члан 149.

Услед поремећаја код пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене код послодавца износи 40% од просечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 150.

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

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

Члан 151.

Потписници овог уговора сагласни су да се посебним споразумом између репрезентативних синдиката и директора предузећа, утврди вредност сваког посла према општем акту о систематизацији послова, а на основу критеријума из овог члана.

ПРЕГЛЕД ГРУПЕ ПОСЛОВА И КОЕФИЦИЈЕНТИ

Група	Врста посла	Вредност посла
1	2	3
I група	НЕКВАЛИФИКОВАНИ РАДНИК – физички радник почетник – хигијеничар	1,00-1,55
II група	ЈЕДНОСТАВНИ ПОСЛОВИ – кафе куварица – курир – хигијеничар у капели	1,70-1,85
III група	ПОСЛОВИ ПОЛУКВАЛИФИКОВАНОГ РАДНИКА – дактилограф – радник на одржавању гробља – физички радник на монтажи – перач возила – телефониста – портир – чувар – ватрогасац – чувар – ватрогасац у капели – капелшија – радник у крематоријуму – транспортни радник – радник у магацину камена – теренски контролор	1,90-2,30
IV група	СРЕДЊЕ СЛОЖЕНИ КВ ПОСЛОВИ – вртлар – расадничар – референт штампарије – зидар – монтер – каменорезац – монтер – каменорезац – радник на пантографу – каменорезац – водећи мајстор – предрадник транспортних радника – спремач умрлих – гробар – продавац погребне опреме, венаца и цвећа – аутомеханичар – аутоелектричар – одржавалац машина и алата – предрадник штампарије – руковалац багера – радник одржавања ПТТ уређаја – радник одржавања грејних система – радник на одржавању водовода – предрадник гробара – предрадник одржавања – предрадник монтаже и демонтаже – возач специјалног возила – предрадник гробара и одржавања – магационер дораде погребне опреме – возач – возач у капели	2,30-2,80
V група	ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ – референт поште и архиве – референт друштвеног стандарда – помоћник магационера погребне опреме – референт за кадровске послове – санитарни техничар – референт органа управљања – секретар директора предузећа – референт сервисног центра – референт градске капеле – референт набавке цвећа – референт обраде финансијских докумената – фактуриста – калкулант – заменик магационера основних средстава, резервних делова и материјала – оператер – администратор	2,30-2,80

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> – референт за АОП – контролор – ликвидатор сервисног центра – заменик пословође продавнице – референт саобраћајно-техничке контроле 	
VI група	ВКВ ПОСЛОВИ СА СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈОМ <ul style="list-style-type: none"> – руковалац пећима за кремирање – референт за одржавање електроинсталација – предрадник спремача умрлих – магационер основних средстава, резервних делова и материјала – магационер погребне опреме – магационер камена и грађевинског материјала – пословођа продавнице 2, 8, 5 – пословођа продавнице 4, 4А, 6 – пословођа продавнице 1, 9 – заменик пословође грађевинско-каменорезач. рад. Ново гробље 	2,70-2,90
VII група	ПОСЛОВИ ОРГАНИЗАЦИОНОГ, ОПЕРАТИВНОГ, СТРУЧНОГ ВОЂЕЊА ПОСЛОВА И ПОСЛОВИ РУКОВОЂЕЊА ОРГ. ДЕЛОВИМА ПРОЦЕСА РАДА <ul style="list-style-type: none"> – главни благајник – ликвидатор финансијске документације – техничар – пројектант – референт инвестиционих радова – пословођа грађевинско-каменорезачке радње – пословођа гробља – главни књиговођа – контиста – пословођа грађевинско-каменорезачких радњи – референт за анализу и надзор – пословођа крематоријума – организатор рада транспорта – организатор рада механичарске радионице – референт набавке – стручни сарадник заштите на раду – стручни сарадник за обезбеђење – организатор рада гробља – организатор рада одржавања – стручни сарадник за кадровске послове – стручни сарадник за послове хортикултуре – заменик руководиоца сервисног центра 	2,70-3,70
VIII група	ПОСЛОВИ VII СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ ПРОЦЕСА РАДА <ul style="list-style-type: none"> – историчар уметности – шеф књиговодства – економиста плана и расподеле – стручни сарадник систем инжењер – надзорни орган хортикултурних радова – правни саветник – главни пројектант – руководилац грађевинско-каменорезачке рад. – самостални економиста плана, анализе и рас. – надзорни орган инвестиционих радова – руководилац гробља – руководилац сервисног центра – руководилац информационог центра – руководилац правних и персоналних послова – руководилац послова заштите – руководилац транспорта – руководилац финансијске службе – руководилац комерцијалне службе – руководилац РЈ „Капела” – руководилац развојне службе 	3,60-4,50
IX група	ПОСЛОВИ VII СТЕПЕНА СТРУЧНЕ СПРЕМЕ ЗА УНАПРЕЂИВАЊЕ ПРОЦЕСА РАДА И РУКОВОЂЕЊА <ul style="list-style-type: none"> – саветник директора – помоћник директора – заменик директора 	5,20-5,80

Члан 152.

Послодавац може само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

XI – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 153.

Учешће у управљању запослених и синдиката код послодавца регулишу се општим актима и Посебним колективним уговором.

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 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 послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Критеријуме и начин предлагања у управни и надзорни одбор утврдиће се споразумом између директора и репрезентативних синдиката у складу са овим уговором и Посебним колективним уговором.

Члан 154.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинских промена или уговарања концесије предузећа и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 155.

Управни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката, осим када правила о решавању стамбених питања запослених доносе својим актима органи на нивоу града или републике.

Управни одбор је дужан да пре доношења правилника о заштити на раду прибави мишљење репрезентативних синдиката, у остављеном року.

XII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 156.

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 157.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и Појединачног колективног 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 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 158.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, администра-

тивних и техничких услуга неопходних за његов рад, а према техничким могућностима послодавца,

- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, 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 репрезентативног синдиката, на основу посебног споразума, обезбеди утврђен број плаћених часова месечно, за обављање његове функције, у складу са Посебним колективним уговором и законом.

Споразум из претходног става потписују репрезентативни синдикат и директор послодавца.

- да синдикалним повереницима обезбеди, на основу посебног споразума, утврђен број часова месечно, за обављање функције у складу са Посебним колективним уговором и законом,

- 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, седницама и конгресима на које су позвани,

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

- да представника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и представнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 159.

Председнику синдикалне организације и члановима одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повереницима, ако поступају у складу са законом и колективним уговорима, не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

Члан 160.

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

XIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 161.

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

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред послодавца, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

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

Члан 162.

Директор послодавца одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су избрани у штрајкачки одбор.

Запослени који обављају послове за време штрајка, испуњавајући минимум процеса рада, дужни су да извршавају налоге послодавца.

Члан 163.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада утврђује директор послодавца решењем о непосредној сарадњи са председником штрајкачког одбора.

Решење из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно сахрањивање умрлих, на гробљима у саставу послодавца, којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

Актом директора послодавца из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација сахрањивања на свим градским гробљима у саставу послодавца, као и обављање других послова везаних за организовање, безбедно и уредно одвијање послова и рада предузећа у целини.

Члан 164.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

XIV – КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 165.

Појединачни колективни уговор послодавца закључује се на неодређено време у писменом облику.

Члан 168.

Репрезентативним синдикатом за закључење овог уговора код послодавца сматра се синдикат у који је уклањено најмање 15% запослених код послодавца.

Репрезентативност синдиката утврђује се:

- уписом у регистар у складу са законом и другим прописима,
- према броју чланова на основу приступница.

Члан 169.

Овај уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката потписника овог уговора.

Члан 170.

Потписници овог уговора могу раскинути споразумно овај уговор отказом и уговором само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор примењује се до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну у року од 10 дана.

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

Члан 171.

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

Члан 172.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора и других правних прописа којима се прописују обавезе, одговорности и права запослених, запослених код послодавца.

Члан 173.

Када у закључењу овог уговора учествује више репрезентативних синдиката образује се одбор за преговоре.

Чланове одбора (по два члана) одређују репрезентативни синдикати.

Члан 174.

Ако настане спор у поступку закључивања односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

Члан 175.

Ако настане спор у примени овог уговора, учесници спора подносе захтев за покретање поступка пред арбитра-

жом коју образују учесници у закључивању овог уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

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

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Члан 176.

Ако учесници у закључивању овог уговора не постигну сагласност за закључење уговора у одређеном року који утврђује послодавац, права, обавезе и одговорности уређују се Правилником о раду или уговором о раду, у складу са Законом о раду и другим позитивним прописима.

Правилник о раду доноси директор послодавца.

XV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 177.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу директор послодавца, оснивач и репрезентативни синдикати.

Члан 178.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама из овог уговора примениће се почев од обрачуна зарада за месец јуни 2003. године

Члан 179.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор послодавца број 1913 од 29. септембра 1994. године.

Извршни одбор

Скупштине града Београда

ИО број 352-1199/03, 30. маја 2003. године

Председник

Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Погребне услуге”

Број 1540/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Богдан Шаренгаћа, с. р.

Савез самосталних синдиката
ЈКП „Погребне услуге”

Број 1545/03, 30. маја 2003. године

Председник
Гордана Ранковић, с. р.

Независни синдикат радника
Синдикална организација
ЈКП „Погребне услуге”

Број 1547/03, 30. маја 2003. године

Председник
Милорад Боснић, с. р.

Синдикат радника независност
ЈКП „Погребне услуге”

Број 1546/03, 30. маја 2003. године

Председник
Милан Николић, с. р.

На основу члана 131, 132, 135, 145. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01), Посебног колективног уговора за комуналне делатности Србије (Службени гласник РС” бр. 43/2001/, Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда (Службени лист града Београда” бр. 29/02, 5/03 и 11/03), Синдикална организација Самосталног синдиката ЈКП „Градске пијаце” Београд, директор предузећа и Извршни одбор Скупштине града као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈКП „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ” БЕОГРАД

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Појединачним колективним уговором (у даљем тексту Уговор), у складу са законом, општим и посебним колективним уговором утврђују се: права, обавезе и одговорности радника у Јавном комуналном предузећу „Градске пијаце” (у даљем тексту: послодавац), заштита радника на раду, зараде и остале накнаде, права синдиката и послодавца, међусобни односи оснивача и послодавца и др. питања.

Члан 2.

Права радника која се уређују овим уговором не могу бити мања од права радника утврђених Законом о раду, Општим, Посебним колективним уговором.

Члан 3.

Овај колективни уговор је, обавезан за све радника предузећа, осим за директора чија се права, обавезе и одговорности утврђују посебним Уговором који закључује директор и Управни одбор.

II – ЗАРАДА

Члан 4.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,
- увећане зараде,
- накнаде зараде, и
- других примања уговорених у Колективном уговору.

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

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом и овим колективним 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 и
- остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла и
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 6.

Зарада радника утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запосленом у привредни града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),

2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу и

3. процента корекције исказаних у табели из члана 85. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

У складу са претходно дефинисаним параметрима, утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак у сваком предузећу.

Уколико просечна циљна зарада запослених у предузећу буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити sukcesивно, континуирано.

Члан 7.

Маса зарада из претходног члана уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корекције зарада у предузећу и просечно остварене зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа.

Члан 8.

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

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се овим уговором.

Основна зарада утврђује се у распону од 1 према 6.

Члан 9.

Основна зарада из члана 5. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из члана 5. уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности и испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства, а посебно дужине рада у предузећу,
- 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 сваког предузећа.

Ако је општим актом послодавца о систематизацији послова и радних места предвиђена алтернативна стручна спрема за вршење одређених послова при утврђивању основне зараде за то радно место полази се од основне зараде, за већи степен стручности.

Ако је општим актом послодавца о систематизацији послова и радних места предвиђена алтернативна стручна спрема за вршење одређених послова при утврђивању основне зараде за то радно место полази се од основне зараде, за већи степен стручности.

Члан 10.

С обзиром на то да се делатност предузећа не финансира из буџета града већ се средства у целости обезбеђују из сопствених прихода, то се маса зарада из члана 6. овог уговора увећава до 20% на предлог послодавца а по добијању сагласности од Извршног одбора Скупштине града.

Члан 11.

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

Члан 12.

Цена радног места утврђује се као производ вредности радног часа и утврђеног коефицијента који чини саставни део овог уговора, у зависности од основне делатности предузећа, и то на основу општег акта о организацији и систематизацији радних места, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

Члан 13.

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 14.**

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад.

Члан 15.

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

- за рад на дан празника који је нерадни за 150%,
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45%,
- за рад недељом.

Ако се истовремено стеку 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.

2. Накнаде и друга примања**Члан 16.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде радника у месецу у коме одсуствује, 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 раду 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 или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 17.

Раднику припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада у висини од 80% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 18.

Запослени има право и на друга примања, и то за:

1. време проведено у радном односу – минули рад,
2. исхрану у току рада,

3. трошкове боравка на терену (теренски додатак),
4. регрес за коришћење годишњег одмора и
5. друга примања у складу са колективним уговорима.

Члан 19.

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

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 50% од висине цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза;

– трошкове исхране у току рада у висини од 20% просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, или до висине неопорезованог износа према званичним подацима надлежног органа ако је то повољније за запослене;

– регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према посебно објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике;

– трошкове на име накнаде за исхрану за време службеног путовања у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” и „Б” категорије;

– трошкове на име накнаде за исхрану за време службеног путовања у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа;

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

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и 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 троструког износа 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 у предузећу 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;

– помоћ породици у случају смрти запосленог или члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну до висине неопорезованог износа;

– награду као јубилеј поводом крсне славе предузећа и дана пијаца у висини две просечне зараде запослених исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује, о чему одлуку доноси директор предузећа, уз претходно обавештење оснивача;

– награду поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од две до пет просечних зарада запосленог исплаћене

них за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује о чему одлуку доноси директор и то:

– за 10 година рада 2 просечне нето зараде послодавца, исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћују,

– за 15 година рада 2,5 просечне нето зараде послодавца, исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћују,

– за 20 година рада 3,5 просечне нето зараде послодавца, исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује,

– за 25 година 4 просечне нето зараде послодавца, исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује,

– за 30, 35 и 40 година рада 5 просечних нето зараде послодавца, исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује.

Исплату зараде радницима из очекиване добити (13 плата).

Исплата зараде из добити по основу очекиваних резултата пословања може се вршити закључно са 31. децембром текуће године.

Исплата зараде радницима из очекиване добити исплаћује се у висини просечне зараде по раднику која се утврђује на бази ефективног радног времена радника, без накнаде за боловање (радни допринос), који је остварен у години за коју се врши исплата за период 1. јануар – 30. новембар текуће године, о чему одлуку доноси Управни одбор уз сагласност оснивача.

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случај теже болести запосленог или члана уже породице, здравствене рехабилитације запослених, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице у износу од 2 – 5 просечних нето зарада у привредни града у месецу у коме се врши исплата а према подацима које објављује надлежни орган за статистику, а у случају набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну, о чему одлуку доноси директор;

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

3. Минимална зарада

Члан 23.

Услед поремећаја пословања предузећа запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене износи 40% од просечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

III – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 24.

Предузеће је дужно да раднику 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. Предузеће је дужно да по захтеву радника за заштиту права омогући синдикату предузећа или ван предузећа увид у примену овог уговора и остварења права радника.

Члан 25.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима радника у предузећу одлучује директор или запослени кога он писано овласти.

1. Заснивање радног односа

Члан 26.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака у предузећу.

Запослени заснива радни однос закључењем уговора о раду.

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

Уговором о раду утврђују се међусобна права, обавезе и одговорности запосленог у складу са законом, Колективним уговором и општим актима предузећа.

Уговором о раду не могу се утврђивати мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, Колективним уговором и овим уговором.

Члан 27.

Предузеће може да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима.

Предузеће може да понуди запосленом закључење уговора о раду из става 1. овог члана уколико постоји у процесу рада потреба за успешније и ефикасније обављање послова и задатака а који одговарају стручној спреми, знању и способностима запосленог.

Члан 28.

У случају закључења уговора о раду под измењеним условима, радник са више од 30 година радног стажа и радница са више од 25 година радног стажа има право на цену рада радног места које је обављао пре закључења уговора о раду под измењеним условима ако је то за запосленог повољније.

2. Радно време

Члан 29.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова а радна недеља пет 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 30.

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

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 31.

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 32.

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 запосле-

ног, у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђује се општим актом о организацији и систематизацији у складу са Колективним уговором.

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

Члан 33.

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 дужи од четири часа дневно, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Члан 34.

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

Члан 35.

Директор предузећа, 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 36.

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

3. Одмори и одсуства

а) Годишњи одмор

Члан 37.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором од 18 а највише 35 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава по основу:

- а) стажа осигурања,
- 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 38.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

1. Стажа осигурања:
 - 1 радни дан за сваке навршене 3 године радног стажа а највише 7 радних дана.
2. Сложеност послова – допринос 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 3 радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 4 радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 5 радних 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, 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 5 радних дана.

Члан 39.

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 дужи од 35 радних дана.

Члан 40.

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 10 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 41.

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 или лице које он овласти у писаној форми и уручује га раднику.

б) Одсуствовање са рада

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак 5 радних дана,
- рођења детета 5 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 5 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана,
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана,
- полагања стручног испита 5 радних дана,
- празновање крсне славе 1 радни дан,
- елементарних непогода 5 радних дана,
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана,
- учествовања на спорским и радно-производним такмичењима 3 радна 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.

Члан 43.

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

Члан 44.

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 усавшавања.

Члан 45.

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 послодавца 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.

4. Заштита на раду

Члан 46.

Директор и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о заштити на раду и овог уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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 усавшавају, да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, да правилно рукују оруђима за рад и да се придржавају прописа и заштите на раду.

Члан 49.

Радник 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 50.

Радник 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 51.

У циљу превенције радне инвалидности предузеће ће издвајати средства, а најмање у висини од 0,3% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да га користе у складу са критеријумима које утврди синдикат чији су чланови.

Члан 52.

У предузећу се формира одбор за заштиту на раду као саветодавно тело, састављено од представника синдиката, директора и стручњака из области заштите на раду.

Рад одбора обавља се сагласно закону, односно Правилнику о заштити на раду.

Члан 53.

Посебним општим актом ближе се уређује заштита на раду радника 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 – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 54.

Радник 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 55.

Директор предузећа или лице које он писаним путем власти покрене поступак за утврђивање одговорности радника 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.

На основу извештаја комисије из става два овог члана, директор предузећа доноси решење којим се радник обавезује да накнади штету или се радник ослобађа одговорности за накнаду штете.

Решењем директора којим се радник обавезује да накнади штету одређују се начин и рок за накнаду штете.

Члан 56.

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

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

Члан 57.

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

О захтеву за накнаду штете одлучује директор предузећа.

V – ПРАВО РАДНИКА У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 58.

Кад се стекну услови из Закона о раду за отказ уговора о раду, радник 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.

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

Члан 59.

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

VI – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 60.

Управни одбор и Надзорни одбор предузећа сачињавају представници оснивача и радника предузећа.

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 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 репрезентативног синдиката.

Члан 61.

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

Члан 62.

У предузећу може да се образује савет запослених.

Савет запослених броји три члана.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета.

Поступак за предлагање, избор и позив чланова савета запослених, води и за њега одговара репрезентативни синдикат.

Савет запослених разматра питања која се односе на остваривања права и обавезе запослених из рада и по основу рада, и друга питања у складу са законом.

Члан 63.

Управни одбор предузећа 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.

1. Престанак потребе за радом запослених

Члан 64.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници уговора дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вишка запослених.

Потписници уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

Члан 65.

При предлагању и утврђивању броја запослених за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из колективних уговора, и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

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.

Члан 66.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у јавним предузећима, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

2. Начин решавања спорова

Члан 67.

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 седам чланова, и то: изабраног представника, оснивача, предузећа, репрезентативног синдиката, синдиката комуналаца и два неутрална члана, која предложе 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 о предмету спора.

Члан 68.

Поступак пред арбитражним већем покрећу потписници овог колективног уговора.

Одлука арбитражног већа обавезна је за стране у спору, потписнике Појединачног колективног уговора и 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.

VII – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 69.

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 70.

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 информише 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 71.

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 Колективног 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 доношење 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 72.

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 73.

Председнику синдикалне организације и члановима Одбора, ако поступају у складу са законом и овим уговором, не може се понудити уговор под измењеним условима, ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

Члан 74.

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

VIII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 75.

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

Члан 76.

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 пијача” преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 77.

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

IX – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 78.

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

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

Члан 79.

За праћење примене, спорна питања и тумачења одредаба овог колективног уговора надлежна је комисија коју именује Извршни одбор Скупштине града, а сачињавају је 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 овог колективног уговора.

Члан 80.

Овај уговор закључује се на неодређено време. Потписници овог уговора могу раскинути споразумно уговор.

Члан 81.

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 од 15 дана од дана доношења одлуке о отказу.

Члан 82.

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

Члан 83.

Саставни део овог уговора је важећи преглед групе полова са коефицијентима радних места ЈКП „Градске пијаче” Београд.

Члан 84.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном закључивања а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама, из овог уговора, примењиваће се почев од обрачуна зарада за месец јуни 2003. године.

Члан 85.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор бр. 4303/2 од 5. децембра 1994. године.

ПРЕГЛЕД
СИСТЕМАТИЗОВАНИХ ПОСЛОВА И РАДНИХ ЗАДАТАКА У ЈКП „ГРАДСКЕ ПИЈАЦЕ”
– БЕОГРАД СА КОЕФИЦИЈЕНТИМА

Редни број	Назив послова и радних задатака	Степен стручне спреме	Коефицијент
1	2	3	4
ПОСЛОВИ ОД ЗАЈЕДНИЧКОГ ИНТЕРЕСА ЗА ПРЕДУЗЕЋЕ			
1	саветник директора предузећа	VII	6
2	секретарица директора предузећа	IV/дак. I кл	2,6
3	возач директора предузећа	III/воз. „Д” или „Ц” категорије или аутомех.	2,3
I. СЕКТОР ЗА ПРАВНЕ, КАДРОВ. И ОПШТЕ ПОСЛОВЕ			
	руководилац сектора	VII	6
а) Служба за правне и кадровске послове			
1	шеф службе	VII	5
2	самостални правни референт	VII	4
3	правни референт	VII	3,8
4	секретар Управног одбора	VI/IV	2,9
5	референт за радне односе	VI/IV	2,9
6	референт за информисање	VI/IV	2,7
7	референт за маркетинг	VI/IV	2,7
б. Служба за опште послове			
1	шеф службе	VII/VI	4,8
2	референт за опште послове	VI/IV	2,7
3	реф. за администр. и архивске послове	IV/ дак. I кл.	2,4
4	дактилограф – организатор	IV/дак. I кл	2,4
5	дактилограф	IV/дак. I кл.	2,2
6	портир	IV/III	1,9
7	курир	III/II	1,9
8	кафе куварице	II	2,0
9	хигијеничар	II	1,9
II. СЕКТОР ЗА ФИНАНСИЈ. КЊИГОВОДСТВ. ПОСЛОВЕ			
	руководилац сектора	VII/VI	6,00
а) Служба финансијских послова			
1	шеф службе	VII/VI	5,0
2	ликвидатор	IV	2,6
3	благајник	IV	2,5
4	референт за обрач.зарада	IV	2,5
5	возач	III/воз. „Ц” или „Д” кат	2,1
б) Служба књиговодствених послова			
1	шеф службе	VI/IV	5,0
2	билансиста	VI/IV	2,9
3	референт контиста	IV	2,7
4	референт књиговођа – оператер	IV	2,5
в) Служба за план и анализу			
1	шеф службе	VII/VI	5,0
2	сам. референт за план и анализу	VII/VI	3,8
3	референт за план и анализу	VI	2,9
4	сам. админ. базе под. и рачунар. мреже	VII/VI	4,0
5	админ. базе података и рачунарске мреже	VI/IV	3,0
6	референт оператер	IV	2,9
г) Служба за јавне набавке			
1	шеф службе	VI/IV	4,80
2	самостални референт за јавне набавке	VII/VI	4,0
3	референт за јавне набавке	IV	2,6
4	магационер	IV	2,6
III. СЕКТОР ЗА ПИЈАЧНЕ УСЛУГЕ			
1	руководилац сектора	VII/VI	6,0
2	заменик руководиоца сектора	VII/VI	5,5
а) Служба наплате			
1	шеф службе	VI/IV	4,5
2	пословођа „Пијаце кванташка”	VII/VI	4,2
3	послов. пијаце „ОТЦ” – Н. Београд	VII/VI	3,4
4	пословођа ТЦ „Дело”	VI/IV	2,8
5	пословођа пиј. „Миљаковац – робна пијаца”	VI/IV	2,90
6	заменик послов. „Пијаце кванташка”	VI/IV	3,20

1	2	3	4
7	заменик посл.пијаце „Миљаковац – робна пијаца”	VI/IV	2,70
8	заменик послов.пијаце „ОТЦ” – Н. Београд	VI/IV	2,80
9	пословођа пијаце I. категорије	VI/IV	3,40
10	заменик пословође пиј. I. категорије	VI/IV	2,80
11	пословођа пијаце II. категорије	VI/IV	2,80
12	заменик пословође пијаце II. категорије	VI/IV	2,60
13	пословођа пијаце III. категорије	VI/IV	2,60
14	пословођа објекта „Б” Пијаца кванташка	IV	2,70
15	референт наплате	IV	2,50
16	режисер – благајник	IV	2,40
17	редар	IV/III	1,90
18	портир	IV/III	1,90
19	домар	III	2,10
20	телефонист	IV/III	2,00
	б) Служба одржавања хигијене		
	шеф службе	VI/IV	4,20
	возач теретног возила	III/воз. „I” или „Д” кат	2,20
	возач комуналног возила – транспорт смећа	III/воз „Ц” или „Д” кат	2,30
	хигијеничар	II	1,70
	IV. СЕКТОР ИНВЕСТИЦИЈА И РАЗВОЈА		
1	руководилац сектора	VII	6,00
	Служба за инвестиције и развој		
1	шеф службе	VII	5,00
2	самостални реф. за развој и инвестиције	VII	4,00
3	самостални пројектант	VII	4,00
4	реф. за инвест. и развој	VI/IV	3,00
	Технички сервис		
1	шеф Техничког сервиса	VI/IV	4,80
2	пословођа Техничког сервиса	VI/IV	3,00
3	водоинсталатер	V/VKV	2,50
4	водоинсталатер	III	2,30
5	бравар	V/III	2,50
6	бравар	III	2,30
7	зидар	III	2,30
8	електричар I	V/VKV	2,50
9	електричар	III	2,30
10	молер	III	2,30
11	возач теретног возила	III./воз. „Д” или „Ц” кат	2,20
12	помоћни радник	II	1,90
	СЛУЖБА ПОСЛОВНОГ ПРОСТОРА		
1	шеф службе	VII/VI	5,00
2	самостални реф. за фактурис. наплате закупа	VII/VI	4,00
3	референт за фактурисање наплате закупа	VII/VI	3,80
4	референт за административне послове	IV	2,40
	СЛУЖБА УНУТРАШЊЕ КОНТРОЛЕ		
1	шеф службе	VII/VI	5,00
2	самостални контролор	VII/VI	4,00
3	контролор	IV	3,50

Извршни одбор
Скупштине града Београда
 ИО број 352-1195/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Градске пијаце”
 Број 3672/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Гордана Матијашевић, с. р.

Синдикална организација Самосталног синдиката
ЈКП „Градске пијаце”
 Број 10/2/03, 30. маја 2003. године

Председник
Божидар Живановић, с. р.

На основу члана 131, 132, 135. и члана 145. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/2001 и 73/2001), Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” 29/02, 5/03 и 11/03) и члана 54. Статута ЈКП „Инфостан” бр. 3583/1 од 28. децембра 1998. године Савез синдиката Србије – Синдикална организација ЈКП „Инфостан”, директор предузећа ЈКП „Инфостан” и Извршни одбор Скупштине града Београда као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

Члан 7.

Запослени је дужан да обавести директора предузећа пре закључења уговора о раду о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 8.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трдноће.

2. Уговор о раду

Члан 9.

Уговор о раду је акт којим се:

1. заснива радни однос,
2. уређују права, обавезе и одговорности из радног односа.

Уговор о раду закључују запослени и директор предузећа у писаној форми, пре ступања запосленог на рад.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Ако директор предузећа са запосленим не закључи уговор о раду, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа директору предузећа достави документа којима доказује да испуњава предвиђене услове за рад.

Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на:

1. одређено или
2. неодређено време.

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

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

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

Члан 11.

Уговор о раду мора да садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог;
3. стручну спрему и занимање запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. време трајања уговора о раду на одређено време;
7. време трајања приправничког стажа и друге услове за рад са приправником (ако се радни однос заснива са приправником);
8. дан почетка рада;
9. пробни рад (ако је предвиђен);
10. зараду, рокове за исплату зараде и друга примања на које запослени има право;
11. одмори и одсуства, годишњи одмор, плаћено одсуство, неплаћено одсуство;
12. радно време запосленог (пуно или непуно радно време, почетак и завршетак, распоред радног времена ако се рад изводи у сменама, прерасподела радног времена);
13. распоређивање запосленог;
14. забрану конкуренције;
15. наредбу штете;
16. повреде радних обавеза (претходно упозорење);
17. заштиту на раду;
18. права у случају проглашења вишком запослених.

Директор предузећа ће са свим запосленима закључити уговоре о раду којима ће накнадно утврдити разлоге за усмено упозорење пред отказ уговора о раду, као и разлоге отказа уговора о раду.

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈКП „ИНФОСТАН”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за комунална предузећа у комунално-стамбеној делатности којима је оснивач град Београд уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Инфостан” (у даљем тексту: запослени), права, обавезе и дужност Јавног комуналног предузећа „Инфостан” (у даљем тексту: послодавац) из области рада и радних односа, зараде и остале накнаде запослених, заштита запослених на раду, права синдиката и послодавца, као и њихови међусобни односи, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Члан 2.

Овај колективни уговор је обавезан за све запослене у предузећу, без обзира на то да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време, изузев за директора чија се права, обавезе и одговорности утврђују посебним уговором.

II – РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 3.

Радник може да заснује радни однос на одређено и неодређено време.

Члан 4.

Одлуку о потреби за заснивањем радног односа и броју лица са којима ће засновати радни однос доноси директор предузећа. Своје овлашћење директор предузећа може да пренесе на сваког запосленог.

Члан 5.

Директор предузећа је дужан да потребу за заснивањем радног односа са новим радницима заједно са условима рада пријави организацији надлежној за послове запошљавања, која исту објављује у складу са законом.

Уколико постоји потреба за заснивањем радног односа, а нема кандидата који испуњавају предвиђене услове за конкретно радно место, директор предузећа може да јавно огласи слободно радно место у средствима јавног информисања.

Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које има најмање 15 година живота (односно 18 година за запослене који обављају тежак физички посао), општу здравствену способност и испуњава услове који су предвиђени за одређено радно место.

Лице старије од 15 а млађе од 18 година може да заснује радни однос само уз сагласност родитеља или старатеља, уколико такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање и уколико такав рад није забрањен законом.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог уговора.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених у предузећу одлучује директор предузећа или запослени на кога директор пренесе овлашћење.

Члан 12.

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 директор предузећа и запослени другачије споразумеју (споразум треба да буде сачињен у писаном облику и треба да садржи нови датум када је запослени дужан да ступи на рад).

Члан 13.

Запослени не може да остварује права и обавезе из радног односа без обзира на то што је закључен уговор о раду, пре него што ступи на рад.

3. Пробни рад

Члан 14.

Пробни рад утврђује се уговором о раду и може да траје најдуже три месеца.

Директор предузећа приликом доношења одлуке о потреби заснивања радног односа са новим запосленим одлучиће да ли ће се запослени примити на пробни рад ради провере његове радне способности и колико ће исти трајати.

У случају заснивања радног односа путем јавног оглашавања пробни рад као услов заснивања радног односа мора бити наглашен у огласу.

За време пробног рада директор предузећа и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање 10 радних дана.

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

Пробни рад запосленог прати и оцењује непосредни руководиоца, о чему је дужан да сачини извештај који доставља директору предузећа.

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 15.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Под прекидом рада из става 1. овог члана не сматра се прекид краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује:

1. кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције, одслужења војног рока и др.);

2. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;

3. када се привремено повећа обим рада;

4. у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време заснива радни однос на неодређено време ако запосленом кога замењује престане радни однос или када претходно повећани обим рада постане трајан.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном извршења посла, односно повратком одсутног запосленог.

Члан 16.

Уговором о раду утврђује се време за које се заснива радни однос на одређено време.

Уколико директор предузећа запосленом не достави отказ уговора о раду оног дана када истеком уговореног рока запосленом престаје радни однос, а запослени настави да ради пет радних дана по истеку рока, радни однос заснован на одређено време постаје радни однос заснован на неодређено време.

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 17.

У случају постојања потребе за обављањем послова са повећаним ризиком (послови са посебним условима рада), директор предузећа може да заснује радни однос само са лицем које испуњава услове за рад на тим пословима.

Пре заснивања радног односа, запослени мора да има мишљење надлежног здравственог органа о томе да поседује здравствену способност за рад на пословима са посебним условима рада.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на:

1. неодређено или
2. одређено време.

Зависно од потребе за обављањем одређених послова, директор предузећа ће одлучити да ли ће закључити са запосленим уговор о раду са непуним радним временом.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа сразмерно времену проведеном на раду (зараду, накнаду зараде, одмор у току дневног рада, годишњи одмор).

Запослени који ради непуну радно време може да ради код више послодаваца и да на тај начин оствари пуно радно време.

7. Приправници

Члан 19.

На радна места утврђена правилником о организацији и правилником и систематизацији радних места, запослени се прима у радни однос у својству приправника на неодређено време или одређено време.

Члан 20.

Директор предузећа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или актом послодавца.

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

Уговором о раду утврђује се услови под којима приправник заснива радни однос.

Члан 21.

За време приправничког стажа, приправник се стручно оспособљава практичним радом за самостални рад.

У току трајања приправничког стажа, приправник је дужан да обави стручну обуку и након тога полаже приправнички испит пред комисијом за полагање стручног испита.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

Пријава се подноси послодавцу који утврђује датум полагања стручног испита.

Комисију за полагање приправничког стручног испита приправника образује директор предузећа или овлашћени радник, а састављена је од три члана.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник, а један члан мора бити и исте струке.

На основу резултата показаних на стручном испиту послодавац, тј. комисија доноси оцену „положио” или „није положио”.

О полагању стручног испита послодавац издаје уверење у року од пет дана од дана када је положио стручни испит.

Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљава за самосталан рад, датум полагања испита, оцену комисије и потпис послодавца.

У случају да приправник не положи приправнички испит, радни однос му престаје.

Зарада приправника за време приправничког стажа износи 80% зараде за послове за које се приправник оспособљава.

8. Волонтерски рад

Члан 22.

Предузеће може да прими приправника на стручно оспособљавање без заснивања радног односа (волонтерски рад), на начин предвиђен чланом 4. и 5. овог колективног уговора.

Одлуку о потреби пријема лица на волонтерски рад доноси директор предузећа.

Права и обавезе лица на волонтерском раду за време волонтерског рада уређују се уговором о волонтерском раду који потписује директор предузећа и лице на волонтерском раду.

Лице на волонтерском раду за време рада има право на осигурање за случај повреде на раду и инвалидитета.

9. Закључивање уговора о раду под измењеним условима

Члан 23.

Директор предузећа може са запосленим да закључи уговор о раду под измењеним условима када постоји потреба да запослени ради на другим пословима који одговарају његовој стручној спреми, одређеној врсти занимања, знању и способности, и то само из оправданих разлога, а нарочито у случајевима:

1. кад је у процесу рада потребно обезбедити успешније или ефикасније обављање послова одређеног радног места;
2. ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности радника;
3. кад дође до трајне промене у организацији и технологији рада;
4. кад престане потреба за радом радника на одређеном радном месту;
5. кад се трајно смањи обим рада у предузећу;
6. услед измене организације и статусних промена код послодавца које подразумевају увођење нових делатности или ново пружање услуга;
7. у случају преквалификације или доквалификације запосленог.

Уколико запослени одбије да закључи са директором предузећа уговор о раду под измењеним околностима, директор предузећа може да откаже уговор о раду.

Члан 24.

Запослени може привремено да ради на пословима за које се тражи нижи степен стручне спреме у изузетним околностима, а нарочито у случају више силе (пожар, земљотрес, поплава и сл.) која је настала или непосредно предстоји, изненадног квара на средствима рада, материјалу и сл.; прекида рада на радном месту на коме запослени обавља рад; замене изненадног одсутног радника; ради помоћи радницима у извршавању послова радних места када је то неопходно због извршења рокова утврђених прописима, уговором или актом надлежног органа предузећа или надлежног органа града; у случају примене мере безбедности, васпитне или заштитне мере.

Привремени рад на пословима из става 1. овог члана траје док трају изузетне околности, а у случају замене изненадно одсутног радника најдуже 30 радних дана.

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

У случају да запослени одбије да обавља послове по истеку рока из чл. 2. овог става, одбијање послова се не сматра повредом радне обавезе.

Члан 25.

Одлуку о раду на другим пословима запосленог као и раду под измењеним околностима (условима), доноси директор предузећа.

Члан 26.

Запослени који закључи уговор под измењеним околностима сходно члану 23. добија коефицијент радног места на које се премешта.

Запослени који поред својих послова из уговора о раду или општег акта којим се утврђује врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на пословима на којима запослени ради обавља и друге послове има право поред права на зараду за обављање својих послова и на увећање зараде за обављање тих других послова.

10. Образовање и стручно усавршавање запослених

Члан 27.

Запослени предузећа, зависно од потребе процеса рада, могу се упутити на разне облике образовања уз рад.

Запослени предузећа имају право и обавезу да се стално усавршавају за радне способности у складу са потребама предузећа, односно потребама процеса рада.

Потреба предузећа за стручним усавршавањем запосленог утврђује се програмом стручног усавршавања и оспособљавања запосленог који доноси директор предузећа.

Члан 28.

Запослени се може упутити на:

1. школовање ради стицања одговарајућег или вишег степена стручне спреме,
2. стручно оспособљавање (полагање стручног испита),
3. стручно усавршавање (семинар, симпозијум, курс, постдипломске студије и др.).

Одлуку о упућивању запосленог у складу са ставом 1. овог члана доноси директор предузећа или запослени кога он овласти.

Члан 29.

У случају да предстоје промене процеса рада, техничко-технолошког унапређења или промене у организацији рада предузећа, благовремено ће се организовати стручно оспособљавање и усавршавање радника и исти ће бити обухваћени програмом из члана 27. овог уговора.

Запосленом не може престати радни однос, не може бити проглашен вишком, нити може бити распоређен на послове за које се тражи нижи степен стручне спреме ако ни су испуњени услови из става 1. овог члана.

III – РАДНО ВРЕМЕ

Члан 30.

Радно време запосленог износи 40 часова недељно (пуно радно време).

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година не може да буде дуже од 35 часова недељно и изједначава се са пуним радним временом од 40 часова недељно.

1. Скраћено радно време

Члан 31.

Са пуним радним временом изједначено је и скраћено радно време запосленог који врши послове одређеног радног места због умањења радне и здравствене способности.

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом или општим актом послодавца, на којима поред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става 1. овог члана има сва права као да ради са пуним радним временом.

2. Прековремени рад

Члан 32.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев директора предузећа у случају:

1. више силе (земљотрес, поплава, пожар, суша, експлозија, епидемија),
2. изненадног повећања обима посла,
3. када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Запослени може да ради прековремено најдуже четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

Члан 33.

Одлуку о прековременом раду доноси директор предузећа у писаном облику.

Запослени има право на увећану зараду за рад дужи од пуног радног времена.

Рад дужи од пуног радног времена у смислу овог члана може трајати док трају околности због којих је уведен.

3. Распоред радног времена

Члан 34.

Распоред радног времена у оквиру укупног годишњег фонда радног времена за календарску годину утврђује директор предузећа.

Утврђивање распореда радног времена значи регулисање:

- распореда дневног једнократног или двократног радног времена,

- почетак радног времена (једнократног или двократног),
- завршетак радног времена (једнократног или двократног).

При утврђивању распореда радног времена, мора се водити рачуна да се обезбеди:

- што потпуније и рационалније коришћење средстава рада,
- што ефикасније и продуктивније коришћење рада запослених,

- усклађеност заједничког рада запослених у појединим деловима процеса рада који су муђусобно повезани ради остваривања заједничких интереса.

Члан 35.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Изузетно од претходног става директор предузећа може радну недељу да организује на други начин када потреба посла и организација рада захтева увођење сменског рада и рада ноћу.

Запослени се мора обавестити о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

Изузетно, директор предузећа, код кога се рад обавља у сменама, ноћу или када природа посла и организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Директор предузећа је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада по новом распореду радног времена.

4. Прерасподела радног времена

Члан 36.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева:

- природа делатности,
- организација рада,
- боље коришћење средстава рада,
- рационалније коришћење радног времена,
- извршење одређених послова у утврђеним роковима.

Период за који се врши прераспodelа радног времена утврђује се одлуком директора. Уколико се односи на све запослене, решење треба истаћи на огласној табли.

Међутим, уколико се прераспodelа радног времена односи само на поједине запослене, онда послодавац доноси појединачно решења која се достављају сваком запосленом појединачно.

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 37.

У случају прераспodelе радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 (шездесет часова).

Прераспodelа радног времена из члана 36. овог уговора не сматра се прековременим радом.

Члан 38.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 32. закона не може се вршити прераспodelа радног времена.

Члан 39.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 41. закона, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може да буде дужи од 30 дана.

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

Члан 40.

Забрањена је прераспodelа радног времена запосленом који је млађи од 18 година.

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

Члан 41.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прераспodelа радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунавају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

Члан 42.

Запосленом који је радио у смислу члана 36. овог уговора исплата зараде може се извршити на два начина:

- да се запосленом исплати зарада за све време које је фактички радио, односно и за време за које се врши прераспodelа радног времена, или

– да се запосленом исплати зарада само за пун фонд часова, у сваком периоду – који ради краће и дуже од пуног радног времена.

5. Ноћни рад

Члан 43.

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

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

Запоселни може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

IV – ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 44.

Запослени који ради пуно радно време као и запослени који ради скраћено радно време на пословима са посебним условима рада и лица млађа од 18 година, имају право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

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

Време одмора из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 45.

Одлуку о распореду коришћења дневног одмора у току дневног рада доноси директор предузећа.

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.

Члан 46.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

Члан 47.

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

1. Годишњи одмор

Члан 48.

Запослени се не може одрећи свог права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде (боловање, плаћено одсуство, породилско одсуство и нега детета и сл.).

Члан 49.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину од најмање 18 радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава по основу:

- | | |
|--|---------------|
| 1) стажа осигурања до 7 радних дана, и то: | |
| – од 3 до 5 година | 1 радни дан |
| – од 5 до 10 година | 2 радна дана |
| – од 11 до 15 година | 3 радна дана |
| – од 16 до 20 година | 4 радна дана |
| – од 21 до 25 година | 5 радних дана |
| – од 26 до 29 година | 6 радних дана |
| – од 30 и више | 7 радних дана |

2) сложености послова – доприноса у раду до 5 радних дана и то:

- | | |
|---|---------------|
| – за послове за које се захтева од I до IV степена 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 овлашћењима и одговорностима | 5 радних дана |

3) по основу услова рада (рад на терену, рад са странкама на шалтеру, оператери, рад за терминалом)

3 радна дана

4) запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, 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 истоветно стичу два или више основа из тачке 4, онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана.

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

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима годишњи одмор не може трајати дуже од 35 радних дана, као и запослени млађи од 18 година живота, односно 30 радних дана за категорије радника који раде скраћено радно време.

Члан 50.

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

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

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

Члан 51.

Запослени има право на једну дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од пет радних дана у смислу члана 49. овог уговора.

Члан 52.

Запослени који током године одлази у пензију има право на пун годишњи одмор.

Члан 53.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Члан 54.

Директор предузећа је дужан да достави запосленом решење о коришћењу годишњег одмора у писаном облику, најкасније пет дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла.

Члан 55.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

Члан 56.

Ако кривицом директора предузећа запослени не користи годишњи одмор, запослени има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 57.

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

- ступање у брак 5 радних дана;
- рођење детета 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице 5 дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) 5 радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана;
- смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим 2 радна дана;
- добровољног давања крви 2 радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства 4 радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 5 радних дана;
- полагања стручног или другог испита 5 радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 5 радних дана;
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радних способности 5 радних дана;
- празновање крсне славе 1 радни дан.

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

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио као да ради за време одсуствовања са рада на дан празника, односно верског празника који је нерадни дан.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре и родитељи, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

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.

Члан 58.

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

3. Неплаћено одсуство

Члан 59.

Директор предузећа може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), до пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- неге члана уже породице;
- неге члана шире породице 3 радна дана;
- смрт сродника који нису обухваћени чланом 57. овог уговора 3 радна дана;
- обављање приватних послова запосленог 2 радна дана.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор предузећа 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.

Члан 60.

Директор предузећа може изузетно уз сагласност Управног одбора одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању од шест месеци до једне године ради стручног усавршавања и лечења и у другим оправданим случајевима.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују сва права и обавезе.

Директор предузећа може одлуком о упућивању запосленог на неплаћено одсуство предвидети да ће му за време трајања неплаћеног одсуства уплаћивати продужено осигурање и тиме му обезбедити континуитет у стажу осигурања.

4. Мировање радног односа

Члан 61.

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке сарадње или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци (ако запослени мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – престаје му радни однос).

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана (тачка 1, 2, 3, 4), дужан је да се у року од 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос врати на рад. Уколико се не врати на рад у том року, престаје му радни однос.

V – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду, Законом о заштити на раду, општим актом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са законом и Правилником о заштити на раду.

Послодавац је дужан да синдикату, потписнику овог уговора, достави Правилник о заштити на раду.

Члан 63.

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

Обавезу послодавца да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета у висини премије осигурања утврђује Управни одбор послодавца.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да га користе у складу са критеријумима које утврди синдикат чији су чланови.

Члан 64.

Запослени су дужни да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уко-

лико 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 усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 65.

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 руководиоца о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот запослених и безбедност процеса рада.

Запослени је обавезан да се подвргне претходном периодичном и контролном лекарском прегледу у циљу утврђивања радне и здравствене способности.

Члан 66.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, уколико би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности такав рад могао да погорша његово здравствено стање или изазове последице опасне по његову околину.

Члан 67.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који поред посебних послова утврђених чланом 7. овог уговора испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Запослени може да одбије да ради ако не постоје услови безбедности рада, заштите живота и здравља или загађења радне и животне средине, односно ако њему или другим запосленим непосредно прети опасност по живот и здравље.

У случају из става 2. овог члана запослени не чини повреду радне обавезе због које се може отказати уговор о раду.

1. Заштита жена и омладине

Члан 68.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају:

- нарочито тешки физички послови,
- послови под земљом или водом,
- послови који би могли штетно са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писане сагласности.

Забрана рада под земљом не односи се на жене које обављају руководеће послове.

Прековремени рад запосленог млађег од 18 година живота је забрањен.

Члан 69.

Предузеће може да формира одбор за заштиту на раду као саветодавно тело, састављено од представника синдиката, послодавца и стручњака из области заштите на раду.

Члан 70.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота као и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу своје писане сагласности.

2. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, мајке или оца детета

Члан 71.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

По истеку породиљског одсуства, запослена жена има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочивања породиљског одсуства.

Члан 72.

Отац детета може да користи право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана, и то:

- кад мајка умре,
- кад мајка напусти дете,
- кад је мајка из других оправданих разлога спречена да користи своја права (издржавање казне затвора, теже болести),
- кад мајка није у радном односу.

Отац може да оствари ова права под условом да пружи доказе да је мајка спречена да се стара о детету.

Мајка и отац могу, уколико се тако договоре, да неизменично користе право одсуства са рада ради неге детета у оквиру дозвољеног времена од завршетка породиљског одсуства до 365 дана.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 73.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породиљског одсуства, има право да користи породиљско одсуство из члана 75. став 3. овог уговора.

3. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 74.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног време, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује орган надлежан за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има права на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана запослени има право на зараду у складу са општим актом или уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 75.

Један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година има право да, ради неге детета, одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску хранитељску односно старатељску породицу а најдуже до навршених пет година детета.

Ако је смештај у усвојитељску хранитељску односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре

навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца хранитељ или старатељ детета има право да ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац хранитељ односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 76.

Право из члана 77. овог уговора има један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

4. Забрана отказа

Члан 77.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 101. тачка 3. до 5. и тачка 7. Закона о раду.

5. Заштита инвалида

Члан 78.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 79.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог уговора да откаже уговор о раду.

VI – ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 80.

Запослени је дужан да најмање у року од три дана од наступања привремене спречености за рад достави директору предузећа потврду лекара да је болестан. Потврда треба да садржи и време очекиване спречености за рад.

Уколико је запослени теже болестан, потврду из става 1. овог члана уместо запосленог послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

VII – ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 81.

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

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и производа и обезбеђује средства за исплату зарада, обрачунатих на основу најниже цене рада и осталих елемената за утврђивање висине зараде.

Оснивач и послодавци заједнички обезбеђују недостајућа средства за исплату зарада, обрачунатих на основу најниже цене рада када се средства не могу обезбедити из сопственог прихода.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања осим накнаде трошкова из члана 90. и других примања из члана 97. овог уговора.

Зарада запосленог вршиће се два пута, и то:

– аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу,

– коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Зарада запосленом исплаћује се само у готовом новцу.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави писани обрачун.

1. Елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде

Члан 82.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

– зараде која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,

– увећане зараде,

– накнаде зараде,

– других примања уговорених у Колективном уговору.

Члан 83.

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

– основне зараде,

– остварених резултата рада.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

– вредности радног часа,

– вредности – коефицијента посла,

– месечног фонда остварених часова рада.

Члан 84.

Зарада за запослене утврђује се на основу одговарајуће упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (број запослених на основу часова рада),

2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу,

3. процента корекције исказаног у табели из члана 85. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

У складу са претходно дефинисаним параметрима, овим уговором утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак у предузећу.

Члан 85.

Маса зарада из претходног члана уговора се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корекције зарада у предузећима и просечно остварене зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 86.

Вредност посла утврђује се на основу сложености, одговорности услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла.

Преглед коефицијената за поједине групе послова саставни је део овог колективног уговора.

Основна зарада у предузећу креће се у распону: 1 према 6.

Члан 87.

Основна зарада се уговара на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности у испуњавању радних задатака,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства, а посебно дужине рада у предузећу,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради.

2. Критеријуми за исплату зараде

Члан 88.

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

Под квалитетом рада се подразумева:

- сложеност рада,
- одговорност у раду,
- услови рада.

Сложеност рада утврђује се у зависности од: врсте и сложености послова, сложености предмета рада, организације рада, технологије рада, потребног знања и радног искуства.

Одговорност у раду утврђује се у зависности од: сигурности запослених и корисника, самосталности у извршавању послова, одговорности за организацију, координацију и нормално одвијање процеса рада.

Услови рада утврђују се у зависности од: појачаних психофизичких напора у обављању послова, опасности од настанка професионалних обољења, опасности од повреда и несрећних случајева.

Под квантитетом рада подразумева се обим послова који се може извршити коришћењем пуног радног времена уз просечан психофизички напор а уз оптимално коришћење средстава рада и објективну потрошњу средстава, материјала, енергије и сл.

Утврђивање обима рада врши се на основу искуствених, техничких и других норми, а где то није могуће, обим рада се мери проценем или утврђивањем рокова за извршење одређених планираних задатака.

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

Члан 89.

Умањење зараде се може извршити:

– за мањи обим извршеног посла (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе у наложеној мери, до 10%,

– за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусти или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места) до 20%.

Увећање зараде запосленом се може извршити:

– по основу сложености извршеног посла – до 10%,

– по основу обима извршеног посла – до 10%,

– по основу квалитета извршеног посла – до 10%,

– по основу услова рада извршеног посла – до 10%.

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

Одлуку о висини умањења односно увећања зараде доноси директор предузећа на основу писаног предлога непосредног руководиоца.

3. Остала примања

Члан 90.

Директор предузећа је дужан да запосленом исплати увећање зараде за минули рад, за месечну исхрану у току рада,

за регрес за коришћење годишњег одмора и за боравак и рад на терену и у другим случајевима утврђеним Општим актом и овим колективним уговором.

Запослени има право на повећање зараде за:

1. минути рад – у висини од 0,5% од цене рада за сваку годину радног стажа,

2. месечну исхрану у току рада у висини од 20% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

3. регрес за коришћење годишњег одмора – ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана – у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора у трајању краћем од 18 радних дана,

4. трошкове боравка и рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

5. трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина.

Члан 91.

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

1. прековремени рад 45%,

2. рад на дан празника који је нерадни дан 150%,

3. рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) 45%,

4. за рад у смени 3% уколико то повећање није ушло у коефицијент радног места,

5. за рад недељом 15%.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. тачка 1. до 4. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком основу.

4. Минимална зарада

Члан 92.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време износи 40% од просечне зараде у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Исплату минималне зараде послодавац врши на основу посебне одлуке Управног одбора донете уз сагласност одбора Самосталног синдиката ЈКП „Инфостан” и то најдуже шест месеци у току календарске године.

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

5. Накнада зараде

Члан 93.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% зараде коју би остварио да ради ако законом није предвиђен други основ за накнаду у случају:

– 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,

– државног празника за који је законом прописан да се не ради као и верског празника који запослени празнује,

– привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,

- давање крви, ткива и другог дела тела,
- одазивању позива војних и других органа односно одстовање запосленог са рада због војних вежби,
- стручног оспособљавања или усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно производном такмичењу и изложби иновација и других видова стварања,
- присуствовања седници Скупштине града, њених тела, органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 94.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада најмање у висини од 85% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 95.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 45% зараде коју би остварио да ради за време прекида до којег је дошло без кривице запосленог највише 45 радних дана у календарској години.

Члан 96.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 70% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања мера безбедности и заштите здравља на раду и у другим случајевима у складу са законом.

Право на накнаду зараде у висини утврђеној у ставу 1. овог члана има и запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања на рад код другог послодавца, за време чекања на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације и доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације и доквалификације.

Члан 97.

Запослени који је на породичном одсуству, одсуству ради неге и посебне неге детета припада:

- накнада основне зараде у висини зараде коју би то лице остварило да ради, за пуно радно време и стандардни учинак, као и
- накнаде зараде у износу који обухвата комплетну зарadu са свим елементима који по општем акту чине зарadu (накнада по основу топлог obroка, регреса, учинка, разлике зараде по периодичном и годишњем обрачуна).

Из буџета републике, сходно позитивно-правним прописима рефундираће се само износ „основне зараде” са припадајућим порезом и доприносима, а износ изнад тога исплаћиваће се на терет послодавца.

6. Накнада трошкова

Члан 98.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној општим актом и овим уговором.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. Трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада до висине цене превозне карте 100%. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају имају запослени који од места становања до места обављања делатности користе јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза.

2. Трошкове дневница за службена путовања у земљи и накнаду за исхрану – у висини од 5% просечне месечне за-

раде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене А и Б категорије.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

Накнаду трошкова превоза и накнаду трошкова за исхрану у смислу става 2. тачка 1. и 2. овог члана, директор предузећа може да уговори са лицем које обавља привремене и повремене послове и послове ван просторије послодавца.

Дневница у смислу става 2. тачка 2. овог члана може се исплатити и лицу које није у радном односу код директора предузећа а које је директор предузећа ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

Време проведено на службеном путу из става 2. тачка 2. овог члана по једном путном налогу, може трајати пет радних дана непрекидно.

7. Друга примања

Члан 99.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини две зараде коју би 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 повољније.

2. Помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице – у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП (чланом уже породице сматрају се брачни друг и деца).

3. Награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од једне просечне зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује:

– износ награде за 10 година рада у предузећу је 1,5 просечна нето зарада запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује,

– износ награде за 20 година рада у предузећу је две просечне нето зараде запосленог код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплату:

– 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 у износу од једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

Исплата јубиларних и других награда извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

Зајам за набавку огрева, зимнице и учбеника – до износа од једне просечне месечне зараде исплаћене код послодавца, односно у привреди града према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплата зарада за претходни месец.

Враћање зајма се врши из зараде запосленог најдуже у шест месечних рата почев од исплата зарада у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам.

Нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члановима уже породице запосленог сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

Стипендија

Члан 100.

Послодавац може по предлогу директора а на основу одлуке Управног одбора доделити стипендију детету запосленог које остварује врхунске резултате у току школовања као и детету преминулог радника.

Изузетно, стипендија се може доделити такође на предлог директора а одлуком Управног одбора и ученику који се школује за занимање из делатности предузећа а које на тржишту рада представља дефицитарно занимање.

У оба случаја закључује се писани уговор о међусобним правима и обавезама између послодавца (директора предузећа) као даваоца и ученика као прималаца стипендије.

8. Заштита зараде и накнада зараде

Члан 101.

Директор предузећа може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда директор предузећа може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VIII – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 102.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних, пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 103.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 103. овог колективног уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука из става 1. овог члана неће се примењивати ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдани разлог.

IX – ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Основне одредбе о одговорности запослених

Члан 104.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донетих код послодавца одговара за повреду радне обавезе у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује одговорност запосленог на повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Члан 105.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју учини својом кривицом у стању урачунљивости. Довођење себе у стање неурачунљивости услед употребе алкохола или опојних средстава не искључује одговорност запосленог за повреду радних обавеза.

Урачунљивим се сматра онај запослени који је у време извршења повреде радне обавезе био способан да схвати значај свог понашања и да управља својим поступцима.

Члан 106.

Запослени је са умишљајем учинио повреду радне обавезе кад је био свестан те повреде и хтео њено извршење или када је био свестан да услед његовог поступања или непоступања могу наступити одговарајуће штетне последице, па је на ту могућност пристао.

Запослени је из нехата учинио повреду радне обавезе када је био свестан да до повреде радне обавезе може доћи, али је олако држао да неће доћи или да ће моћи отклонити њене последице или када није био свестан могућности настанка повреде радне обавезе, али је према околностима случаја и својим личним својствима могао и морао бити свестан те могућности.

Члан 107.

Поред законом утврђених, повреде радних обавеза су: 1. неоправдани изостанак са посла 5 радних дана узастопно или 7 са прекидима у току 12 месеци,

2. долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада,

3. давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлуке надлежног органа,

4. изазивање нереди и учествовање у тучи, недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда),

5. неизвршавање решења инспектора рада од стране одговорног лица,

6. неизвршавање правоснажне судске одлука донете у поступку заштите права запослених,

7. неоправдано закашњавање на посао више од 5 дана у току месеца или неоправдано напуштање радног места у току и пре истека радног времена без одобрења непосредног руководиоца,

8. одбијање потребне сарадње са другим запосленима или некоректан однос према трећим лицима пружаоцима или корисницима услуга, када је та сарадња од значаја за одвијање процеса рада и када су последице тог одбијања већег обима,

9. неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за извршавање послова, тј. радних задатака,

10. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,

11. злоупотреба службеног положаја и прекорачење овлашћења,

12. одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, уговором или општим актом,

13. злоупотреба права коришћења боловања,

14. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,

15. одбијање запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен,

16. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада,

17. фалсификовање новчаних и других докумената,

18. повреда радне обавезе која представља кривично дело,

19. незаконито располагање средствима предузећа,

20. повреда прописа из области заштите на раду,

21. остваривање противправне имовинске користи или других погодности на штету предузећа,

22. изношење или преношење нечег неистинитог и увредљивог о другом запосленом или у вези са предузећем,

23. закашњавање на посао или раније напуштање посла,

24. организовање политичких организација и странака код послодавца,

25. одбијање запосленог да се подвргне претходном периодичном контролном лекарском прегледу или се не одазове на преглед лекарске комисије,

26. непоступање по наредби директора предузећа,

27. друге повреде радне обавезе које у себи садрже елементе кривичног дела или су предвиђене законом, Колективним уговором или општим актом предузећа и уговором о раду.

Члан 108.

Кад послодавац утврди путем изјаве или на други начин да је запослени очигледно учинио повреду радне обавезе из члана 107. овог уговора својом кривицом, може да донесе одлуку да запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду.

Члан 109.

За повреду радних обавеза запосленом се може изрећи, једна од следећих мера:

- 1) новчана казна,
- 2) престанак радног односа.

Члан 110.

Новчана казна се може изрећи за следеће повреде радних обавеза:

– неоправдано закашњавање на посао више од 5 пута у току месеца или неоправдано напуштање радног места у току и пре истека радног времена без одобрења непосредног руководиоца,

– долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада,

– изазивање нереди и учествовање у тучи, недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда),

– одбијање потребне сарадње са другим запосленима или некоректан однос према трећим лицима пружаоцима или корисницима услуга, када је та сарадња од значаја за одвијање процеса рада и када су последице тог одбијања већег обима,

– ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,

– изношење или преношење нечег неистинитог и увредљивог о другом запосленом или у вези са предузећем.

Новчана казна се може изрећи највише у висини 10–20% аконтације месечне зараде запосленог, у трајању од једног до шест месеци.

Аконтација зараде запосленог, остварена у месецу у коме је одлука изречена, узима се као основ за утврђивање висине новчане казне.

За остале повреде радне обавезе из члана 107. овог уговора послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

Члан 111.

Одлука директора предузећа о изреченој новчаној казни, односно отказ уговора о раду је коначна.

Против коначне одлуке, запослени може покренути поступак пред надлежним судом у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Директор може своје овлашћење за вођење поступка и изрицање дисциплинске мере пренети на другог запосленог, у складу са законом.

Овлашћење се даје у писаном облику.

2. Накнада штете

Члан 112.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао предузећу.

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

Ако се за оваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени који су одговорни за насталу штету, подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује комисија коју именује директор послодавца.

Члан 113.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем директора предузећа.

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

Пријава из става 2. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог директору предузећа да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 114.

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, директор предузећа закажује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 115.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор предузећа у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Постојање штете и околности под којима је она настала односно да ли је штета учињена намерно или из крајње непажње и њену висину утврђује Комисија за утврђивање материјалне одговорности радника, коју именује директор предузећа на период од две године.

Комисија се састоји од три члана и три заменика.

Против одлуке Комисије за утврђивање материјалне одговорности, запослени има право да у року од осам дана од пријема исте изјави приговор који је Комисија дужна да разматра и да о њему одлучи у року од 15 дана од дана његовог изјављивања.

Члан 116.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор предузећа доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 117.

Ако директор предузећа нађе да је запослени дужан да штету надокнади, исти одређује начин надокнаде штете и рока у коме штету надокнађује.

Директор предузећа може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 118.

Изузетно, запослени чија је одговорност за причињену штету утврђена коначном одлуком, може се на његов захтев обавезати да штету надокнади у мањем износу или се може ослободити обавезе плаћања штете у целини под следећим условима:

1. Ако је штету причинио савестан запослени који у досадашњем раду није причинио никакву материјалну штету предузећу, а који је испољавао савестан однос према средствима која су му била поверена и који је показивао добре резултате рада.

2. Ако је економско социјални положај одговорног запосленог такав да би он и чланови уже породице због издвајања дела зараде на име накнаде штете били доведени у стање оскудице.

Под оскудицом се сматра приход који запосленом и члановима његове уже породице не обезбеђује ниво социјалне ситуације у смислу одредаба Закона о социјалној заштити.

3. Ако постоје околности које указују на тешке породичне прилике (тешка трајна болест брачног друга или деце), које битно утичу на могућност остваривања породичних обавеза.

Члан 119.

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 120.

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

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

Х – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 121.

Радни однос престаје:

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

Члан 122.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље директора предузећа:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је по одредбама закона односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 123.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 124.

Запослени има право да директору предузећа откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља директору предузећа у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавезе од стране директора предузећа утврђених законом, општим актом, овим колективним уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране директора предузећа

Члан 125.

Директор предузећа је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, који су посебно регулисани уговором о раду односно анексом уговора о раду.

Ову меру упозорења директор предузећа је дужан да достави запосленом у писаној форми најкасније 10 дана од дана наступања разлога за доношење упозорења.

Упозорење треба да представља меру којом директор предузећа упозорава запосленог на отказ уговора о раду у случају даље повреде радне обавезе.

Члан 126.

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

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада на пословима које обавља а који се очекују од њега;
2. ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
3. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
4. ако не поштује радну дисциплину, тј. 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 услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла;

9. ако одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8. овог члана послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Директор предузећа не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 4. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 127.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 122. овог уговора, не сматра се:

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

4. Поступак у случају отказа

Члан 128.

Отказ уговора о раду из члана 126. став 1. тачка 1. до 4. б. и 7. директор предузећа може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 126. став 1. тачка 5. овог колективног уговора директор предузећа може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

Директор предузећа је дужан да, пре истека уговора о раду запосленом, затражи мишљење синдиката чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави своје мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 129.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 130.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 131.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способност, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. ако има од две до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде;
3. кад има 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом и овим уговором.

5. Незаконит отказ

Члан 132.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и овом уговору и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за износ прихода који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

6. Удаљење запосленог са рада

Члан 133.

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.

Члан 134.

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

Члан 135.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 109. Закона о раду, 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.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 133. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 136.

Удаљење из члана 133. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је директор предузећа дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 126. став 1. тачка 3–5 овог уговора.

Члан 137.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 111. Закона о раду и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зарада запослених код директора предузећа за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности;
2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 126. став 1. тачка 3 – 5 овог уговора.

7. Вишак запослених

Члан 138.

Уколико послодавац (директор) намерава да откаже више од 10% од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских и организационих промена, потписници уговора дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вишка запослених.

Управни одбор послодавца формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене код послодавца, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности

Потписници овог уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба, њихову квалификациону структуру, послове које обављају и године старости, мере које предлажу за њихово запослење и рок у коме ће се дати отказ.

Програм се доноси у сарадњи са организацијама за послове запошљавања.

Члан 139.

Директор предузећа је дужан да на предлог програма из члана 138. овог уговора прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Директор предузећа је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 140.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време, и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из уговора и то посебно у случају да запослени остварују једнаке резултате рада на истим пословима (резултати рада, стручна спрема, здравствено и социјално стање запосленог или чланова породице и ...)

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.

Члан 141.

У случају отказа уговора о раду у смислу чл. 126. став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором и то:

1. до 10 година стажа осигурања – у висини двоструког износа зараде;
2. од 10 до 20 година стажа осигурања – у висини троструког износа зараде;
3. од 20 – 30 година стажа осигурања – у висини четвороструког износа зараде;
4. преко 30 година стажа осигурања – у висини петоструког износа зараде

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са општим актом и овим уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 142.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених Законом о раду, користиће се средства која се за ту намену обезбеде у складу са законом или другим актом.

Члан 143.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине у смислу члана 139. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

Члан 144.

Одлука којом је одлучено о поједином праву, обавези и одговорности запосленог мора бити у писаном облику и достављена запосленом.

Запослени мора да потврди да је примио одлуку са датумом пријема. Ако запослени одбије да прими одлуку, о томе треба сачинити белешку.

Уколико запосленом не може да се уручи одлука, иста се ставља на огласну таблу.

Одлука мора да садржи:

- правни основ за доношење,
- диспозитив,
- образложење,
- поуку о правном леку.

Члан 145.

Ако је запосленом повређено право из радног односа, може се за заштиту обратити надлежном суду и инспекцији рада.

XI – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 146.

О 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 и мора да садржи која се овлашћења преносе. То може бити генерално овлашћење или само о појединим случајевима.

1. Заштита појединачних права

Члан 147.

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

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 148.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XII – ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 149.

Директор предузећа може, за обављање послова из делатности предузећа који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

Члан 150.

Директор предузећа може за обављање привремених и повремених послова из члана 149. овог уговора, да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске друге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обављања.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

1. Уговор о делу

Члан 151.

Директор предузећа може, са одређеним лицима, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

XIII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Учесници у закључивању Колективног уговора

Члан 152.

Овај колективни уговор закључују представници Одбора Самосталног синдиката ЈКП „Инфостан” и директор предузећа, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представник синдиката и директор.

Члан 153.

Представници Самосталног синдиката ЈКП „Инфостан” који учествују у преговарању за закључивање овог уговора и закључују овај уговор морају имати овлашћење свог органа.

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

2. Поступак за измену и допуну Колективног уговора

Члан 154.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора. Писани предлог мора бити образложен.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

XIV – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 155.

Представнике запослених у Управном и Надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених у Управном и Надзорном одбору чине 1/3, а именују се на основу предлога синдиката.

Поступак за предлагање и бирање чланова Управног и Надзорног одбора води и за њега одговара репрезентативни синдикат у договору са другим синдикатима и запосленима у складу са Статутом предузећа.

Члан 156.

Управни одбор је дужан да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације, прибави мишљење Извршног одбора синдиката и усагласи ставове.

Члан 157.

Правилник о решавању стамбених потреба радника доноси се уз сагласност Извршног одбора организације синдиката.

Пре доношења правилника о организацији предузећа и правилника о заштити на раду Управни одбор је дужан да прибави мишљење Извршног одбора синдиката и да усагласи ставове.

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

1. Примена Колективног уговора

Члан 158.

Овај уговор обавезује и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора.

XV – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 159.

У циљу побољшања својих услова рада и укупног животног положаја запослени могу да се организују у организацију синдиката, да преко ње предлажу предузимање потребних мера и активности.

Члан 160.

У складу са претходним чланом овог уговора Извршни одбор синдиката може да покреће иницијативе, подноси захтев и предлоге и да заузима ставове о свим питањима о којима је по закону неопходно мишљење синдиката.

Пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај радника надлежни орган послодавца је дужан да размотри мишљење и предлог Извршног одбора синдиката.

Члан 161.

Послодавац је дужан:

- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора;

- да мишљења и предлоге репрезентативног синдиката разматра 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 и Надзорног одбора, када се разматрају иницијативе које упути синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 162.

Предузеће организацији синдиката, без плаћања накнаде, омогућава:

- коришћење просторија за свој рад,
- потребну стручну, административну и техничку помоћ за њен рад,

- да председник и чланови Извршног одбора синдиката могу одсуствовати са посла ради обављања својих функција, и то председник 60 часова а остали по 30 часова месечно. Ови часови се рачунају као да раде,

- да истичу на огласној табли предузећа одговарајућа обавештења из своје надлежности.

Члан 163.

Председник и чланови Извршног одбора синдиката, ако поступају у складу са законом и уговорима, не могу се распоредити на друго радно место односно у друго предузеће

и не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом или на други начин довести у неповољан положај због синдикалних активности за време обављања својих функција у року од две године по престанку функције.

XVI – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 164.

Штрајк је организовани прекид рада радника у предузећу, ради остваривања и заштите права и интереса радника који се односи на услове рада, њихов економски и социјални положај.

Члан 165.

Штрајк се може организовати само ако се претходно најави. Штрајк се може организовати у предузећу или делу предузећа.

Радници слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 166.

Одлуку о ступању у штрајк предузећа, односно дела предузећа, доносе радници већином гласова укупног броја радника запослених у предузећу или делу предузећа.

Одлуку о ступању у штрајк може донети Извршни одбор синдиката.

Члан 167.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

1. образложене захтеве радника,
2. време почетка штрајка,
3. састав тела које ће преговарати у име радника (штрајкачки одбор).

Одлука о ступању у штрајк мора се доставити директору предузећа и Управном одбору, Извршном одбору синдиката ако није организатор штрајка са роком за разматрање исте од 10 дана.

Члан 168.

По пријему одлуке о ступању у штрајк директор предузећа ће одмах о истом известити оснивача предузећа.

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

По утврђивању минимума из претходног става овог члана, директор предузећа и Управни одбор могу приступити преговорима са штрајкачким одбором.

Члан 169.

У току рока за испуњавање захтева може се организовати штрајк упозорења у трајању најдуже од једног часа.

Штрајк престаје споразумом организатора штрајка и директора, Управног одбора и Извршног одбора синдиката ако он није организатор штрајка.

Члан 170.

У случају да се штрајк организује и води у складу са одредбама овог уговора, запосленом – штрајкачу који учествује у штрајку обезбеђује се исплата накнаде у висини зараде запосленог коју би остварио да је радио.

XVII – ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 171.

Закључењем овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор број 2174/1 од 5. децембра 1994. године са свим изменама и допунама.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба Посебног колективног уговора надлежна је комисија коју именује Извршни одбор Скупштине града а сачињавају је по два представника потписника уговора.

Чланови Комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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 у закључивању појединачних колективних уговора.

Члан 172.

Ако настане спор у примени овог уговора, о спорним питањима решаваће арбитражно веће.

У арбитражно веће именују се по два представника потписника Уговора, који између себе бирају председника.

Члан 173.

Поступак пред арбитражним већем покрећу потписници овог уговора.

Одлука арбитражног већа, уколико је једногласна, је обавезујућа за стране у спору и замењује одговарајуће одредбе овог уговора у вези са којом је дошло до спора.

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

Члан 174.

Овај уговор закључен је на неодређено време.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писани споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када једна од учесника овог уговора поднесе писмени отказ другом учеснику овог уговора.

У случају отказа, овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није другачије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 10 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора другачије споразумеју, а директор предузећа у том случају доноси правилник о раду који ће регулисати материју која се решава уговором.

1. Решавање спорова

Члан 175.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улазе по један представник учесника у спору и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Члан 176.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

За питања која нису регулисана овим уговором примењиваће се Закон о раду, Општи колективни уговор и Посебни колективни уговор за комунална предузећа града Београда.

Члан 177.

Појединачни колективни уговор ЈКП „Инфостан” ступа на снагу даном закључивања а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”

Одредбе о зарадама примењиваће се почев од обрачуна зарада за месец јун 2003. године.

КОЕФИЦИЈЕНТИ СЛОЖЕНОСТИ ПОСЛОВА

Шифра план назив радног места	Степен	Коефицијент
1	2	3
2 1 заменик директора предузећа	VII/1 степен стручности	8,40
4 1 помоћник директора предузећа за техничке послове	VII/1 степен стручности	7,98
5 1 помоћник директора предузећа за економске-правне послове	VII/1 степен стручности	7,98
6 1 секретар директора предузећа	IV степен стручности	2,64
7 1 секретар помоћника директора предузећа	IV степен стручности	2,58
2 Систем обједињене наплате		
1 1 директор сектора СОН	VII/1 степен стручности	7,86
2 1 помоћник директора сектора за техничке послове	VII/1-VI степен стручности	6,60
3 1 технички секретар СОН-А	IV степен стручности	2,58
3 Сектор рачуноводства		
1 1 директор сектора	VII/1 степен стручности	7,86
2 1 стручни сарадник за маркетинг	VI степен стручности	3,08
3 2 стручни сарадник за економске послове	VII/1 степен стручности	4,09
4 Сектор правних, техничких и општих послова		
1 1 директор сектора	VII/1 степен стручности	7,86
201 Служба за системску подршку и АОП		
1 1 шеф службе	VII/1 степен стручности	6,36
2 2 систем инжењер	VII/1 степен стручности	5,60
3 1 администратор базе података	VII/1 степен стручности	5,16
4 4 организатор послова обраде на систему	VI-IV степен стручности	3,60
5 8 оператер на уређајима за АОП	IV степен стручности	3,30
6 1 оператер на уређајима за финалну дораду	IV степен стручности	2,90
7 1 техничар за комуникације	IV степен стручности	3,48
17 1 помоћни оператер на уређајима за финалну обраду	IV степен стручности	2,51
202 Служба за развој информационих система		
1 1 шеф службе	VII/1 степен стручности	6,36
2 3 самостални систем аналитичар	VII/1 степен стручности	5,04
3 1 систем аналитичар	VII/1-VI степен стручности	4,56
4 1 главни систем аналитичар	VII/1 степен стручности	5,60
203 Служба за пројектовање и програмирање		
1 1 шеф службе за пројектовање и програмирање	VII/1-VI степен стручност	6,36
2 1 главни пројектант	VII/1 степен стручности	5,60
3 7 самостални пројектант I	VII/1 степен стручности	5,28
4 3 самостални пројектант II	VII/1 степен стручности	5,16
5 3 самостални пројектант III	VII/1-VI степен стручност	4,56
6 2 самостални пројектант IV	VI-IV степен стручности	4,44
7 2 пројектант програмер II	VII/1 степен стручности	4,80
8 10 пројектант програмер I	VII/1 степен стручности	4,92
204 Служба за редовну наплату		
1 1 шеф службе	VII/1 степен стручности	5,02
2 1 стручни сарадник СОН-а /ССС	VI-IV степен стручности	3,60
3 2 стручни сарадник СОН-а/ВШС	VI степен стручности	3,84
4 1 самостални стручни сарадник АОП	VI степен стручности	4,20
205 Прикупљање и контрола података на терену		
1 1 шеф службе	VII/1 степен стручности	5,02
2 1 контролор послова	IV степен стручности	2,83
3 15 референт за теренске послове	IV степен стручности	2,64
301 Финансијска служба		
1 1 шеф финансијске службе	VI степен стручности	4,56
2 1 финансијски референт	IV степен стручности	3,24
3 1 ликвидатор	IV степен стручности	3,30
4 1 благајник	IV степен стручности	3,04
5 1 референт личних доходака	IV степен стручности	3,24
302 Служба књиговодства		
1 1 шеф службе књиговодства	VII/1 степен стручности	5,02
2 4 главни књиговођа	IV степен стручности	3,60
3 2 материјални књиговођа I књиговођа основних средстава	IV степен стручности	3,00
5 2 књиговођа	IV степен стручности	2,83
7 3 главни књиговођа	IV степен стручности	3,30
7 3 главни књиговођа – координатор	IV степен стручности	3,60
303 Служба дневних извода		
1 1 шеф службе дневних извода	VI степен стручности	3,84
2 4 главни супервајзер за преузимање података	IV степен стручности	3,30

1	2	3
3 4 организатор супервајзер за преузимање података	IV степен стручности	3,04
4 7 самостални оператер на преузимању података	IV степен стручности	3,00
5 7 оператер на преузимању података	IV степен стручности	2,77
7 2 референт за реализацију чекова	IV степен стручности	2,77
8 2 референт за рекламације	IV степен стручности	2,77
401 Принудна наплата		
1 1 шеф службе за принудну наплату	VII/1 степен стручности	5,02
2 1 виши стручни сарадник за правне послове	VII/1 степен стручности	4,56
3 2 самостални стручни сарадник за правне послове	VII/1 степен стручности	4,09
4 1 самостални референт за принудну наплату	IV степен стручности	3,00
5 1 администратор судске поште	IV степен стручности	2,51
6 1 референт за принудну наплату – благајник	IV степен стручности	2,77
7 1 самостални стручни сарадник за принудну наплату	VII/1 степен стручности	4,09
30 1 референт за принудну наплату	IV степен стручности	2,77
40 16 референт за принудну наплату	IV степен стручности	2,77
402 Служба правних послова		
1 1 шеф правне службе	VII/1 степен стручности	5,02
2 2 самостални стручни сарадник за правне послове	VII/1 степен стручности	4,09
3 1 самостални стручни сарадник за посл. орг. управља.	VII/1 степен стручности	4,09
4 1 стручни сарадник за радне односе и заштиту на раду	VI степен стручности	3,70
5 1 референт за кадровску евиденцију	IV степен стручности	3,30
6 1 архив документалиста	IV степен стручности	2,51
7 2 администратор поште	IV степен стручности	2,58
8 1 администратор поште	IV степен стручности	2,83
10 1 виши стручни сарадник за правне послове	VII/1 степен стручности	4,56
403 Служба набавке, техничких и општих послова		
1 1 шеф службе	VII/1-VI степен стручности	4,56
61 стручни сарадник за набавке	VII-VI степен стручности	4,09
67 2 радник у ресторану	IV степен стручности	2,04
4031 РЈ за техничке послове		
1 1 руководиоца техничких послова	VII/1-VI степен стручности	4,09
2 1 инж.за одржавање и противпожар. заштиту	VII/1 степен стручности	3,41
4 1 телефониста	IV степен стручности	1,75
5 1 домар	V степен стручности	2,90
4032 РЈ општих послова		
1 1 руководиоца општих послова	VI степен стручности	3,60
3 1 магационер	IV степен стручности	2,77
3 1 помоћник магационера	IV степен стручности	2,77
4 4 дактилограф	III степен стручности	2,54
5 3 возач	III степен стручности	2,90
6 1 возач – аутомеханичар	V степен стручности	2,90
7 1 достављач новца	IV степен стручности	2,54
9 7 радник на одржавању чистоће	I и II степен стручности	1,58
20401 РЈ за редовну наплату		
1 1 руководиоца радне јединице	VI степен стручности	3,84
2 1 главни референт	IV степен стручности	3,30
3 5 референт наплате	IV степен стручности	2,83
5 3 благајник – ликвидатор	IV степен стручности	2,77
6 1 самостални референт наплате	IV степен стручности	3,00

Извршни одбор

Скупштине града Београда

ИО број 352-1192/03, 30. маја 2003. године

Председник

Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће

„Инфостан”

Број 1789/03/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор

Миодраг Милошевић, с. р.

Савез синдиката Србије

Синдикална организација

ЈКП „Инфостан”

Број 1789/03, 30. маја 2003. године

Председник

Слободан Гавриловић, с. р.

На основу чл. 131, 132, 135. и 145. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/01 и 73/01), Општег колективног уговора („Службени гласник РС” бр. 31/2001), и Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” бр. 29/02, 5/03 и 11/03), директор ЈКП „Београд-пут”, Савез синдиката Југославије – Србије – Синдикална организација „Београд-пут”, Синдикат ЈКП „Београд-пут” – „Независност”, Асоцијација самосталних и независних синдиката и Извршни одбор Скупштине града као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „БЕОГРАД-ПУТ”

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, Општим колективним уговором, Посебним колективним уговором за комунална предузећа града Београда уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Београд-пут” (у даљем тексту: послодавац), обавезе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада, и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2.

Овај уговор обавезан је за све запослене у предузећу без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време, осим за директора, чија се права обавезе и одговорности уређују посебним уговором који закључују директор и Управни одбор.

Члан 3.

ЈКП „Београд-пут” ће обезбедити материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности. Оснивач ће пратити услове рада, предузимати мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузимати мере на унапређењу комуналне делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим услуга и обезбеђује средства за исплату зарада обрачунатих на основу најниже цене рада и осталих елемената за утврђивање висине зараде.

Оснивач и послодавац заједнички обезбеђују недостајућа средства за исплату зарада обрачунатих на основу најниже цене рада када се средства не могу обезбедити из сопствених прихода.

II – ЗАРАДА

Члан 4.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,
- увећане зараде,
- накнаде зараде и
- других примања уговорених у Колективном уговору.

Зарада се остварује на основу вредности посла који запослени обавља на радном месту.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Члан 5.

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

- основне зараде,
- остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла и
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 6.

Зарада за запослене утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

1. остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада);
2. просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу и
3. процента корекције исказаног у табели из члана 85. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

У складу са претходно дефинисаним параметрима, Уговором се утврђује вредност радног часа за стандардни учинак у предузећу.

Члан 7.

Маса зарада из претходног члана уговора се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећима и просечно оствариване зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности.

Члан 8.

Маса зарада из члана 6. овог уговора увећава се уз сагласност Извршног одбора Скупштине града за обезбеђена средства од других корисника услуга предузећа, а највише до 20%.

Члан 9.

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

Вредност посла из става 1. овог члана утврђена је одговарајућим коефицијентима, који чине саставни део овог уговора.

Основна зарада у предузећу креће се у распону 1 : 5,5.

Члан 10.

Основна зарада из члана 5. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу, у складу и на основу споразума.

Основна зарада из члана 5. овог уговора уговора се на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности у испуњавању радних задатака полазећи од
- специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства, а посебно дужине радног стажа,
- 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 предузећа.

Послодавац приликом сваке исплате зараде, запосленом доставља обрачун. Зарада се исплаћује у готовом новцу.

Члан 11.

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

Члан 12.

Умањење зараде може се извршити:

- за мањи обим извршеног посла – до 10%,
- за лошији квалитет извршеног посла – до 20%.

Увећање зараде може се извршити:

- по основу сложености извршеног посла – до 10%,
- по основу обима извршеног посла – до 10%,
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%,
- по основу услова рада до 10%.

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

Члан 13.

Цена радног места утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла, у зависности од основне делатности предузећа и то

- на основу општег акта о организацији и систематизацији радних места,
- распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

Члан 14.

Запослени који закључи уговор под измењеним околностима добија цену радног места на које се премешта.

Члан 15.

Послодавац и репрезентативни синдикати овим уговором утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују вредност – коефицијент за сваки посао.

Члан 16.

Послодавац се обавезује да обезбеди исплату зараде за запослене у предузећу 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 17.**

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. рад у смени.

Члан 18.

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

- за рад на дан празника који је нерадни за 150%,
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45%,
- за рад у смени до 5% уколико је такав начин рада организован,
- за рад недељом 15%.

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

2. Накнаде и друга примања**Члан 19.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% месечне зараде радника у месецу у коме одсуствује, 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 раду или професионалним обољењем,
- давања крви, ткива и другог дела тела,
- одазивања позиву војних и других органа,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба 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 у својству члана.

Члан 20.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада најмање у висини од 75% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 21.

Запослени има право и на друга примања, и то за:

1. време проведено у радном односу (минули рад),
2. исхрану у току рада,
3. трошкове боравка на терену (теренски додатак),
4. регрес за коришћење годишњег одмора и
5. друга примања у складу са Колективним уговором.

Члан 22.

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

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова, и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, који се утврђују до висине цене превозне карте, с тим што тако утврђена накнада не може бити мања од 50% од висине цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни приградски, градски и међуградски превоз као једино средство превоза,
- трошкове исхране у току рада у висини од 20% просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, или до висине неопорезованог износа према званичним подацима надлежног органа ако је то повољније за запослене,
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике,
- дневнице за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије,
- дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа,
- трошкове рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града према последњем објављеном податку надлежног ор-

гана за статистику односно најмање у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнаду трошкова смештаја и исхране.

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

– 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 две 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 повољније,

– помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП,

– награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу, у висини од најмање једне просечне зараде запослених код послодавца у месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Исплате средстава по основу јубилеја – награда, извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

Члан 25.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствену рехабилитацију запосленог, наступање теже инвалидности, ублажавање последица елементарних непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог, набавку лекова за запослене или члана уже породице у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата, а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну,

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у привреди града у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству, што се доказује пријавом стана на истој адреси са запосленим.

3. Стипендије

Члан 26.

Послодавац може на основу одлуке Управног одбора доделити стипендију детету преминулог радника.

Послодавац може на основу одлуке Управног одбора доделити стипендију и детету запосленог радника које у току школовања постиже задовољавајуће резултате, уколико су испуњени материјално – финансијски услови.

Изузетно, стипендија се може доделити на основу одлуке Управног одбора и ученику који се школује за занимање из делатности предузећа, а које на тржишту рада представља дефицитарно занимање.

У свим случајевима из става 1, 2. и 3. овог члана закључују се уговори у писаној форми о међусобним правима и обавезама даваоца и прималаца стипендије.

4. Минимална зарада

Члан 27.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене код послодавца износи 40% од просечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 28.

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

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

III – РАДНИ ОДНОСИ

Члан 29.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од утврђених законом и колективним уговорима.

Члан 30.

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

Предузеће је дужно 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 31.

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.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима.

Послодавац може запосленом понудити закључење уговора под измењеним условима само из оправданих разлога. Уколико запослени одбије закључење уговора под измењеним условима, послодавац му може отказати уговор о раду.

Члан 32.

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

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, који радни однос може засновати на неодређено или одређено време, остварује зараду у износу од 80% зараде предвиђене за послове које обавља.

На месец дана пре истека приправничког стажа, приправнику Комисија коју именује директор предузећа одређује тему коју је обавезан да обради и пред Комисијом је одбрани.

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

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

Члан 33.

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

2. Радно време

Члан 34.

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

Члан 35.

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

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

Члан 36.

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 37.

Послодавац 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, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

Члан 38.

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

Члан 39.

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

- када 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 40.

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

3. Одмори и одсуства

а) Годишњи одмор

Члан 41.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Колективним уговором и општим актом послодавца, од најмање 18, а највише 35 радних дана по свим основама.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећава по основу:

- а) стажа осигурања,
- б) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
- в) радне инвалидности – здравственог стања запосленог или члана уже породице.

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- | | |
|--|--------|
| 1. Стажа осигурања до седам радних дана, и то: | |
| – од 0 до 3 год. | 0 дана |
| – од 4 до 7 год. | 1 дан |
| – од 8 до 11 год. | 2 дана |
| – од 12 до 15 год. | 3 дана |
| – од 16 до 19 год. | 4 дана |
| – од 20 до 23 год. | 5 дана |
| – од 24 до 27 год. | 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 од I до IV степена 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 овлашћењима и одговорностима | 5 радних дана |

3. По основу услова рада 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 увећава за пет радних дана.

Увећање годишњег одмора из тачке 3. овог члана признаје се запосленима који обављају послове за које се захтева ПК, КВ и ВК стручна спрема.

Члан 43.

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.

Члан 44.

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 10 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 45.

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 га раднику.

б) Одсушћивање са рада

Члан 46.

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

- | | |
|--|---------------|
| – ступања у брак | 5 радних дана |
| – рођења детета | 5 радних дана |
| – смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) | 5 радних дана |
| – смрти брата или сестре запосленог | 3 радна дана |
| – смрти родитеља, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим | 3 радна дана |
| – теже болести члана уже породице | 5 радних дана |
| – селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана |
| – полагања стручног испита | 5 радних дана |

– празновања крсне славе	1 радни дан
– елементарних непогода	3–5 радних дана
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	5 радних дана
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3–5 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.

Члан 47.

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

Члан 48.

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 49.

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 46.	2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству до једне године доноси директор предузећа, а преко једне године Управни одбор.

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

в) Одговорности запослених

Члан 50.

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 услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац је обавезан да пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана, упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду у случају предвиђеном тачком 8. 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 на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од престанка радног односа.

Ако пре истека наведеног рока настане потреба за обављање истих послова, предност код запошљавања има запослени коме је престао радни однос.

Члан 51.

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. нецелиходно 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;
7. повреда прописа и непредузимање мера ради заштите радника, средстава рада и животне средине;
8. неоправдано изостајање са посла пет радних дана узастопно;
9. неовлашћено поседовање или употреба оружја за време рада или употреба опасних оруђа;
10. неовлашћено издавање налога за извођење радова код других правних и физичких лица и непосредно извођење радова;
11. неоправдано изостајање са посла пет радних дана са прекидима у току 12 месеци;
12. одбијање запосленог да се подвргне претходном, периодичном или контролном лекарском прегледу или се не одазове на позив лекарске комисије;
13. фалсификовање службене документације;
14. свака повреда радне дисциплине која у себи садржи елементе кривичног дела.

Члан 52.

Отказ уговора о раду из члана 50. и 51. 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 53.

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 54.

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.

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

Члан 55.

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 56.

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.

Члан 57.

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

Члан 58.

За време трајања привременог удаљења запосленог са рада, у смислу члана 56. и 57. 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 59.

Привремено удаљење са рада из члана 56. 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 члана 50. и 51. овог уговора.

Члан 60.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. од две до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде;
3. од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
4. преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 61.

Запосленом се може изрећи новчана казна за следеће повреде радне дисциплине:

1. неоправдано изостајање са посла до четири радна дана у току недеље, односно у року од 12 месеци;
2. остављање необезбеђеног возила или машине ван круга предузећа ако том приликом није наступила већа материјална штета;
3. нетачно евидентирање – приказивање података о извршеном раду, утрошку материјала, коришћењу возила или машине као и нетачно попуњавање путног налога;
4. пропуштање рокова услед чега је дошло или је могло доћи до веће штете по предузеће;
5. незауштавање возила ради провере терета или докумената;
6. изазивање нереда или туче у просторијама предузећа, на градилиштима, у радничким становима;
7. некоришћење личне или заштитне опреме;
8. уношење или употреба алкохола у службеним просторијама, радничким становима или на градилишту;
9. самовољно или неовлашћено стављање у погон или управљање возилом или машином предузећа.

Члан 62.

Новчана казна се изриче у износу од 10% до 20% месечне аконтације запосленог у трајању од једног до три месеца.

Као основица за утврђивање висине новчане казне узима се аконтација зараде запосленог остварена у месецу у коме је казна изречена.

Члан 63.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 50. 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.

i) Накнада штете

Члан 64.

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 штету 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 послодавца.

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 65.

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

d) Пресјанак потребе за радом запослених

Члан 66.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских и организационих промена, потписници Колективног уговора дужни су да закључе социјални програм и донесу програм решавања вишка запослених.

Потписници Колективног уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба, њихову квалификациону структуру, послове које обављају, године старости, мере које се предлажу за њихова запослења и рок у коме ће се дати отказ.

Програм се доноси у сарадњи са организацијом за послове запошљавања.

Члан 67.

За доношење програма из члана 66. овог уговора обавезно је прибављање мишљења репрезентативних синдиката.

Послодавац је обавезан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да их обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 68.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене у предузећу; програма рационализације броја за-

последних; програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно сти-мулсање непосредних извршилаца у основној делатности.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, а нарочито:

– премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију, доквалификацију, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из колективних уговора, и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате рада на истим пословима.

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.

Члан 69.

Уколико послодавац откаже уговор о раду запосленом због технолошких, економских, или организационих промена, дужан је да му исплати отпремнину и то:

1. до 10 година проведених у радном односу – најмање у висини четвороструког износа зараде;
2. од 10 до 20 година проведених у радном односу – најмање у висини шестоструког износа зараде;
3. од 20 до 30 година проведених у радном односу – најмање у висини осмоструког износа зараде;
4. преко 30 година проведених у радном односу – најмање у висини десетоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, уговором о раду и општим актом за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Средства за исплату отпремнине услед технолошког вишка радника обезбедиће послодавац из сопствених средстава у сарадњи са оснивачем.

IV – ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 70.

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

Члан 71.

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

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

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, 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 оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 72.

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 73.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да га користе у складу са критеријумима које утврди синдикат чији су чланови.

Члан 74.

Запослени је обавезан да се подвргне претходном периодичном и контролном лекарском прегледу у циљу утврђивања радне и здравствене способности.

V – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 75.

Представнике запослених у Управном и Надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Управни и Надзорни одбор предузећа и 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 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 достављаће се директору предузећа сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 76.

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

Члан 77.

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

1. Начин решавања спорова

Члан 78.

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 седам чланова и то: изабраног представника оснивача, пословодства, репрезентативног синдиката, Синдиката комуналаца и два неутрална члана, које предлажу 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 о предмету спора.

Члан 79.

Поступак пред арбитражним већем покрећу потписници овог уговора.

VI – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 80.

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 81.

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 информира 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 82.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника 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;
- председник репрезентативног синдиката – повереник одређеног синдиката који професионално обавља ту дужност, по захтеву синдиката, а на основу одлуке директора предузећа, има право на накнаду у висини зараде радног места које је обављао пре одласка на ту дужност;
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;
- 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 присуства синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице Управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 83.

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

Члан 84.

Председнику синдикалне организације и члановима Одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повереницима, ако поступају у складу са законом и колективним уговорима, не може се понудити Уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

Члан 85.

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

VII – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 86.

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

Члан 87.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од битног утицаја на функционисање града.

Члан 88.

Уколико се због необезбеђивања права из овог уговора и осталих релевантних прописа организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се накнада.

Члан 89.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одреба овог уговора надлежна је комисија коју сачињавају по два представника, потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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 у закључивању овог уговора.

Члан 90.

Овај уговор закључује се на неодређено време.

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

Члан 91.

У случају отказа, овај уговор примењује се до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну у року од 10 дана.

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

VIII – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 92.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором примењују се одредбе закона, општег и гранског Колективног уговора и осталих аката предузећа.

Члан 93.

Измена и допуна овог уговора врши се на начин и по поступку на који је и закључен.

Члан 94.

Закључењем овог колективног уговора, престају да важе Појединачни колективни уговор IV/9 бр. 1437/1 од 5. децембра 1994; Колективни уговор о изменама и допунама Појединачног колективног уговора IV/9 бр. 586/1 од 29. маја 1995. и Колективни уговор о изменама и допунама Појединачног колективног уговора IV/9 бр. 1600/1 од 10. јула 2001. године.

Члан 95.

Овај уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењиваће се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама из овог уговора примењиваће се почев од обрачуна зарада за јун 2003. године.

КОЕФИЦИЈЕНТИ СЛОЖЕНОСТИ ПОСЛОВА (Прилог)

Редни број	Радно место	Коефицијент сложености
1	2	3
1	радник на фотокопир апарату – инвалид рада (задржава коефицијент пре инвалидности)	
2	чистачица	1,70
3	радник на одржавању круга	1,85
4	рецепционер у радничким становима	1,85
5	грађевински радник III	1,95
6	бригадир у служби општих послова	1,95
7	сервирка	1,95
8	ПК радник – инвалид рада	1,95
9	грађевински радник II	2,05
10	радник обезбеђења II	2,05
11	вулканизер III	2,10
12	магацински радник	2,10
13	курир	2,10
14	помоћни радник у радионици	2,10
15	перач у ремонту	2,10
16	перач у сервису	2,10
17	ПК радник – столар	2,10
18	чистач у ремонту	2,10
19	фигурант	2,10
20	помоћни радник хоризонталне и вертикалне сигнализације	2,10
21	фарбар машиниста II	2,10
22	помоћни радник светлосне сигнализације	2,10
23	помоћни радник у радионици	2,10
24	помоћни радник у ситоштампи	2,10
25	помоћни радник возач 2	2,10
26	радник на обради техничке документације – тех. цртач	2,10
27	грађевински радник I	2,10
28	грађевински радник III у дежурној служби	2,10
29	бригадир грађевинских радова III	2,25
30	домаћица ресторана	2,25
31	референт писарнице II	2,25
32	телефониста	2,25
33	дактило-оператер	2,25
34	машинбравар III	2,40
35	дизаличар – виљушкареста II	2,40
36	ковач II2	2,40
37	вулканизер III	2,40
38	молер II	2,40
39	радник на издавању сагласности	2,40
40	технички цртач	2,40
41	бригадир грађевинских радова II	2,40
42	копирант	2,40
43	вулканизер III	2,40
44	референт обраде и контроле података (инв. рада)	2,55
45	радник обезбеђења I	2,55
46	референт писарнице и архиве	2,55
47	домар	2,55
48	аутомеханичар III	2,55
49	аутолакирер III	2,55
50	дизаличар – виљушкареста I	2,55
51	бравар III	2,55
52	аутолимар III	2,55
53	металостругар III	2,55
54	прецизни механичар II	2,55
55	ковач II	2,55
56	алатничар	2,55
57	машинбравар II	2,55
58	вулканизер II	2,55
59	фирмописац – ситограф III	2,55
60	возач III	2,55
61	планер производње	2,55
62	референт обрачуна и техничких послова II	2,55
63	референт обраде података	2,55
64	електричар III	2,55
65	руковалац централног грејања II	2,55
66	фарбар вертикалне сигнализације	2,55

1	2	3
67	бригадир грађевинских радова (у Сектору за саобр. дел.)	2,55
68	аутоелектричар III	2,55
69	столар II	2,55
70	техничар транспорта III	2,55
71	бригадир грађевинских радова I	2,55
72	техничар III на ванградским путевима	2,55
73	стручно оспособљени аутомеханичар – инвалид рада	2,55
74	водоинсталатер II	2,55
75	машиниста III	2,55
76	машиниста ливеног асфалта III	2,55
77	машиниста постројења асф. и бет. базе III	2,55
78	вулканизер I	2,70
79	помоћник магационера II	2,70
80	оператер АОП II	2,70
81	референт писарнице I	2,70
82	техничар – оператер II за обраду података	2,70
83	техничар транспорта III	2,70
84	техничар II на ванградским путевима	2,70
85	референт за калкулације и цене II	2,70
86	ковач I	2,70
87	техничар транспорта II	2,80
88	техничар оперативе II	2,80
89	организатор послова обезбеђења II	2,85
90	ватрогасац	2,85
91	референт обраде набавне документације II	2,85
92	помоћник магационера I	2,85
93	оператер АОП (у Служби магац. послова)	2,85
94	оператер АОП II (у Служби АОП)	2,85
95	технички секретар	2,85
96	аутомеханичар II	2,85
97	аутоелектричар II	2,85
98	бравар II	2,85
99	аутоломар II	2,85
100	металостругар II	2,85
101	прецизни механичар I	2,85
102	фирмописац – ситограф I	2,85
103	аутолакирер II	2,85
104	техничар транспорта I	2,85
105	референт за безбедност саобраћаја	2,85
106	возач II	2,85
107	планер ремонта и одржавања	2,85
108	електричар II	2,85
109	планер ремонта II	2,85
110	референт обрачуна и техничких послова I	2,85
111	молер I	2,85
112	столар I	2,85
113	тапетар	2,85
114	водоинсталатер	2,85
115	руководилац централног грејања I	2,85
116	референт за машине и возила	2,85
117	машинбравар I	2,85
118	фарбар машиниста I	2,85
119	монтер вертикалне сигнализације II	2,85
120	машиниста – возач II	2,85
121	асфалтер II	2,85
122	бетонирац II	2,85
123	калдрмар II	2,85
124	референт за евиденцију и контролу противпожарне опреме	2,85
125	електромонтер у лабораторији	2,85
126	електромонтер II	2,85
127	електромонтер – возач II	2,85
128	машиниста – возач дизалице	2,85
129	машиниста – возач цистерне	2,85
130	помоћни пројектант саобраћајне групе	2,85
131	радник на издавању алата	2,85
132	електрозаваривач II	2,85
133	техничар I на вангр. пут	2,85
134	техничар оперативе I	2,85
135	техничар лабораторије (у Сект. за грађ. делатност)	2,85
136	машиниста II	2,85

1	2	3
137	машиниста ливеног асфалта II	2,85
	машиниста постројења асф. и бет. базе II	2,85
138	оператер АОП I (У Служби АОП)	3,0
139	техничар припреме I и II	3,0
140	ватрогасни бригадир	3,0
141	референт за основна средства	3,0
142	референт обраде набавне документације I	3,0
143	оператер АОП за комерцијалне послове	3,0
144	магационер II	3,0
145	референт за радне односе II	3,0
146	главни референт писарнице	3,0
147	референт за информатику	3,0
148	пробни возач аутомеханичар	3,0
149	техничар оператер I за обраду података	3,0
150	техничар обрачуна и калкулација	3,0
151	техничар експлоатације	3,0
152	техничар припреме	3,0
153	техничар за документацију и катастар	3,0
154	техничар за документацију	3,0
155	техничар за катастар светлосне сигнализације	3,0
156	бригадир електричар на асф. бази V. воде	3,0
157	референт за основна средства	3,0
158	референт за услужне послове и одрж. објеката	3,0
159	референт контроле	3,20
160	референт АОП II (у Служби АОП)	3,20
161	набављач	3,20
162	референт заштите на раду	3,20
163	организатор послова обезбеђења I	3,20
164	главни референт обраде набавне документације	3,20
165	магационер I	3,20
166	машинбравар I	3,20
167	возач – сервисер	3,20
168	конструктор II	3,20
169	дефектатор – контролор	3,20
170	планер ремонта I	3,20
171	бригадир општег одржавања	3,20
172	пројектант сарадник II грађевинске групе	3,20
173	пројектант сарадник II геодетске групе	3,20
174	пројектант сарадник II саобраћајне групе	3,20
175	пројектант сарадник II за услове и сагласности	3,20
176	референт заштите на раду у Лазаревцу	3,20
177	асфалтер I	3,20
178	бетонирац I	3,20
179	техничар одржав. пост. за произв. бетона и бет. елем.	3,20
180	фарбар машиниста самоходне машине II	3,20
181	монтер вертикалне сигнализације I	3,20
182	машиниста – возач I	3,20
183	техничар лабораторије светлосне сигнализације II	3,20
184	техничар светлосне сигнализације II	3,20
185	електромонтер I	3,20
186	електромонтер возач I	3,20
187	контролор намерних кварова II	3,20
188	дежурни диспечер	3,20
189	електрозаваривач I	3,20
190	референт припреме II	3,20
191	пословођа за произв. ваљ. и лив. асфалта	3,20
192	пословођа за производњу бет. и бетонских елемената	3,20
193	тех. одржав. построј. за произв. бетона и бет. елемената	3,20
194	аутомеханичар – бригадир	3,20
195	финансијски књиговођа II	3,35
196	референт обрачуна плата II	3,35
197	референт финансија II	3,35
198	референт финансија, плана и анализе	3,35
199	референт АОП I	3,35
200	пословођа сервиса II	3,35
201	контролор техничке исправности возила	3,35
202	техничар светлосне сигнализације II	3,35
203	пословођа одржавања мостова	3,35
204	референт припреме I	3,35
205	бригадир ситоштампе	3,35
206	металоштругар I	3,35

1	2	3
207	бравар I	3,35
208	финансијски књиговођа I	3,45
209	референт обрачуна плата I	3,45
210	референт финансија I	3,45
211	благајник	3,45
212	магационер I у ремонту	3,45
213	контролор намерних кварова I	3,45
214	референт контроле	3,45
215	референт за документацију I и II	3,45
216	координатор магацинских послова	3,50
217	главни референт књиговодства	3,50
218	главни референт обрачуна плата	3,50
219	аутомеханичар I	3,50
220	аутоелектричар I	3,50
221	аутолимар I	3,50
222	аутолакирер	3,50
223	електричар I	3,50
224	пословођа светл. сигнализ. II	3,50
225	главни референт финансија	3,50
226	референт наплате	3,50
227	главни референт АОП	3,50
228	водећи референт АОП	3,50
229	секретарица директора предузећа	3,50
230	пословођа радионице механичара II	3,50
231	аутоелектричар бригадир	3,50
232	пословођа радионице бравара II	3,50
233	бравар бригадир	3,50
234	пословођа сервиса I	3,50
235	возач I	3,50
236	конструктор I	3,50
237	пословођа наменских и путничких возила	3,50
238	пословођа одељења кипера	3,50
239	пословођа хоризонталне и вертикалне сигнализације II	3,50
240	пословођа лабораторије светлосне сигнализације I	3,50
241	фарбар машиниста самоходне машине I	3,50
242	пословођа светлосне сигнализације II	3,50
243	машиниста – возач	3,50
244	пројектант сарадник I грађевинске групе	3,50
245	пројектант сарадник I геодетске групе	3,50
246	пројектант сарадник I саобраћајне групе	3,50
247	пројектант сарадник I за услове и сагласности	3,50
248	техничар светлосне сигнализације I	3,50
249	техничар геодетских радова	3,50
250	инжењер геодетских радова	3,50
251	шеф градилишта III	3,50
252	пословођа бетона и сепарације у Лазаревцу	3,50
253	пословођа производње ваљаног асфалта у Лазаревцу	3,50
254	референт за калкулације и цене I	3,50
255	радник на контроли саобраћајне документ. (инвал. рада)	3,50
256	– референт за маркетинг	3,50
257	радник на контроли техн. документације	3,50
258	главни планер	3,50
259	референт за јавне набавке III	3,50
260	машиниста I	3,50
261	машиниста ливеног асфалта I	3,50
262	машиниста постројења асф. и бет. базе I	3,50
263	референт за социјални рад	3,70
264	референт за радне односе I	3,70
265	пословођа хоризонталне и вертикалне сигнализације I	3,70
266	пословођа грађевинских радова	3,70
267	пословођа светлосне сигнализације I	3,70
268	бригадир општег одржавања	3,70
269	пословођа ситоштампе	3,70
270	дежурни техничар	3,70
271	шеф градилишта II	3,70
272	електроничар II	3,70
273	пословођа радионице светлосне сигнализације	3,70
274	планер аналитичар	3,85
275	шеф службе општих послова	3,85
276	инжењер за надзор и одржавање	3,85
277	инжењер сарадник за документацију и катастар	3,85

1	2	3
278	пословођа лабораторије и светлосне сигнализације	3,85
279	пројектант грађевинске групе	3,85
280	пројектант геодетске групе	3,85
281	пројектант саобраћајне групе	3,85
282	пројектант програмер	3,85
283	пословођа радионице механичара I	3,85
284	пословођа радионице бравара I	3,85
285	пословођа техничке оперативе у ремонту	3,85
286	координатор ремонта	3,85
287	координатор транспорта	3,85
288	пословођа транспорта	3,85
289	шеф хитних интервенција	3,85
290	шеф градилишта I	3,85
291	координатор одржавања мостова	3,85
292	координатор ванградских путева	3,85
293	пројектант сарадник програмер	3,85
294	референт одбране	4,05
295	програмер АОП II	4,05
296	инжењер сарадник (у Техничкој служби)	4,15
297	стручни сарадник (у Служби књиговодства)	4,25
298	референт за програмско праћење материјалних трошкова	4,25
299	шеф Службе магацинских послова	4,40
300	планер аналитичар (у Служби финан. опер. и плата)	4,40
301	стручни сарадник (у Служби АОП)	4,40
302	стручни сарадник (у Служби књиговодства)	4,40
303	програмер координатор	4,40
304	сарадник инжењер (у Служби за маркетинг и информисање)	4,40
305	систем администратор	4,40
306	пројектант сарадник грађевинске групе	4,40
307	пројектант сарадник геодетске групе	4,40
308	пројектант сарадник саобраћајне групе	4,40
309	референт за припрему и израду аката орг. упр. и имов. питања	4,40
310	референт за стамбена и имовинска питања предузећа	4,40
311	стручни сарадник за набавно-продајне послове	4,40
312	инжењер у погону II	4,60
313	инжењер хоризонталне и вертикалне сигнализације II	4,60
314	инжењер новоградње сигнализације II	4,60
315	инжењер експлоатације II	4,60
316	инжењер припреме II	4,60
317	инжењер светлосне сигнализације II	4,60
318	руководилац градње Лазаревац	4,60
319	инжењер у Служби техничке припреме	4,60
320	референт за нормативну делатност и дисциплин. поступак	4,80
321	сарадник за информисање и маркетинг	4,80
322	шеф Службе обезбеђења и заштите	4,80
323	самостални комерцијалиста – координатор	4,80
324	организатор АОП	4,80
325	програмер АОП I	4,80
326	инжењер у погону I	4,80
327	електроничар I	4,80
328	инжењер хоризонталне и вертикалне сигнализације I	4,80
329	инжењер новоградње сигнализације I	4,80
330	инжењер експлоатације I	4,80
331	инжењер припреме I	4,80
332	инжењер светлосне сигнализације I	4,80
333	референт за јавне набавке I	4,80
334	референт за јавне набавке II	4,80
335	референт за заступање	5,00
336	самостални пројектант грађевинске групе	5,00
337	самостални пројектант геодетске групе	5,00
338	самостални пројектант саобраћајне групе	5,00
339	самостални пројектант за услове и сагласности	5,00
340	стручни сарадник на пословима заступања и уговарања	5,20
341	руководилац одржавања асфалтних и бетонских база	5,20
342	руководилац одељења за испитив. и контролу квалит. материјала	5,20
343	шеф Службе књиговодства	5,40
344	шеф Службе финансијске оперативе и плата	5,40
345	шеф Набавно-продајне службе	5,40
346	шеф Службе АОП	5,40
347	шеф Службе правних и административних послова	5,40
348	шеф Службе за маркетинг и информисање	5,40
349	шеф Техничке службе	5,40

1	2	3
350	шеф транспорта	5,40
351	шеф ремонта	5,40
352	шеф оперативне припреме (у Сектору за механизацију)	5,40
353	шеф РЈ експлоат. и оператив. припреме (у Сектору за саоб. дел.)	5,40
354	шеф светлосне сигнализације	5,40
355	водећи пројектант грађевинске групе	5,40
356	водећи пројектант геодетске групе	5,40
357	водећи пројектант саобраћајне групе	5,40
358	водећи пројектант за услове и сагласности	5,40
359	руководилац сектора за одржавање	5,40
360	руководилац новоградње	5,40
361	руководилац производње Београд	5,40
362	руководилац производње Лазаревац	5,40
363	руководилац одржавања мостова	5,40
364	руководилац Службе техничке припреме	5,40
365	шеф механизације (у Сектору за грађ. делатност)	5,40
366	шеф Службе за јавне набавке	5,40
367	шеф хоризонталне и вертикалне сигнализације	5,60
368	саветник директора Сектора зај. посл. за правне послове	5,80
369	саветник директ. Сектора зај. посл. за економске послове	5,80
370	руководилац одржавања асфалтних и бетонских база	5,80
371	заменик директора Сектора за студије и пројектовање	6,05
372	саветник директора предузећа	6,15
373	помоћник дир. Сектора зај. посл. за правне и опште послове	6,25
374	помоћник дир. Сектора зај. посл. за економ. и комерц. послове	6,25
375	помоћник директора Сектора за саобраћајну делатност	6,25
376	помоћник дир. Сектора за грађев. делатност (одржавање)	6,25
377	помоћник дир. Сектора за грађ. делатн. (реконстр. и новогр.)	6,25
378	помоћник дир. Сектора за грађев. делатност (за произв. асф.)	6,25
379	помоћник директора Сектора за механизацију	6,25
380	помоћник директора Сектора за мех. за послове транспорта	6,25
381	директор Сектора за студије и пројектовање	6,45
382	помоћник директора предузећа за економске послове	6,90
383	помоћник дир. предузећа за послове ван територије Београда	6,90
384	технички директор	6,90
385	директор Сектора за грађевинску делатност	7,15
386	директор Сектора за саобраћајну делатност	7,15
387	директор Сектора за механизацију	7,15
388	директор Сектора заједничких послова	7,15
	заменик директора предузећа	9,35

Извршни одбор
Скупштине града Београда
 ИО број 352-1191/03, 30. маја 2003. године
 Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Београд-пут”
 Број 1830/1/03, 30. маја 2003. године
 Генерални директор
Милан Савић, с. р.

Савез синдиката Југославије – Србије
Синдикална организација
„Београд-пут”
 Број 1830/1/03, 30. маја 2003. године
 Председник
Дара Чутурило, с. р.

Синдикат радника ЈКП „Београд-пут”
„Независност”
 Број 1830/1/03, 30. маја 2003. године
 Председник
Раденко Дедовић, с. р.

Асоцијација самосталних и независних синдиката
 Број 1830/1/03, 30. маја 2003. године
 Председник
Небојша Јосић, с. р.

На основу чланова 131, 132. и 146. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 70/01 и 73/01) и члана 5. и 77. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 29/02, 5/03 и 11/03), Синдикална организација ЈКП „Паркинг сервис”, директор ЈКП „Паркинг сервис” и Извршни одбор Скупштине града Београда, као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

Члан 6.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

Члан 7.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама који произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

4. Забрана дискриминације

Члан 9.

Лице које тражи запослење код послодавца и запослени код послодавца не могу се стављати у неповољнији положај у односу на друге, без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 10.

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

Правилником о систематизацији послова (у даљем тексту: општи акт) утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 11.

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПАРКИНГ СЕРВИС”

I – ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Паркинг сервис” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада и остала лична и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене колективним уговорима примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор обавезује све запослене, укључујући и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора, осим директора предузећа чија се права, обавезе и одговорности уређују посебним уговором.

2. Однос закона, општег акта, овог колективног уговора и другог општег акта послодавца и уговора о раду

Члан 3.

Овај уговор и други општи акти послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима. Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 4.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, сматрају се ништавним.

У случају из става 1. овог члана примењује се закон, овај уговор и други општи акти послодавца.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

2. Уговор о раду

Члан 12.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Послодавац може, пре заснивања радног односа, вршити проверу стручних и психофизичких способности кандидата.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 13.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

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

Члан 14.

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

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

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

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

Члан 15.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. стручну спрему и занимање запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. време трајања уговора о раду на одређено време;
7. дан почетка рада;
8. зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
9. време трајања дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

3. Ступање на рад

Члан 16.

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 друкчије договоре.

Члан 17.

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

4. Пробни рад

Члан 18.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Општим актом из члана 10. овог уговора утврђују се услови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 19.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Отказни рок из става 2. овог члана износи пет радних дана.

Члан 20.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац на начин и под условима утврђеним уговором о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 21.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

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

Члан 22.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 23.

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

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених општим актом из члана 10. овог уговора, мора да испуњава и следеће услове за рад: да је извршилац мушког пола, да није млађи од 18 година и да поседује посебне здравствене и психофизичке способности.

Послови са посебним условима рада утврђују се општим актом предузећа.

Посебним условима рада сматрају се нарочито:

– услови рада у којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења (рад у просторијама загађеним хемијским, физичким и биолошким штетностима; рад под дејством штетних зрачења; рад на високој или ниској температури; рад на висини, под водом и други услови рада који штетно утичу на здравље радника);

– специфични технолошки процеси у којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду;

– специфични захтеви радног места који, у циљу безбедног рада, условљавају посебне здравствене, физичке и психолошке способности радника за рад.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 24.

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

Општим актом из члана 10. овог уговора утврђују се услови са непуним радним временом.

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

Члан 25.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 26.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца у складу са законом.

9. Приправници

Члан 27.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено општим актом из члана 10. овог уговора.

Општим актом из члана 10. утврђују се услови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана ако законом није друкчије одређено.

Члан 28.

Уговором о раду утврђује се да приправник за време трајања приправничког стажа има сва права, обавезе и одговорности који произилазе из радног односа.

Уговором о раду утврђује се посебно: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Члан 29.

Приправник који је положио стручни испит распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос са послодавцем, у складу са законом и овим уговором.

III – РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 30.

Пуно радно време износи 40 часова недељно ако законом и овим уговором није друкчије одређено.

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

2. Непуно радно време

Члан 31.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 24. овог уговора.

3. Скраћено радно време

Члан 32.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима утврђеним законом, овим уговором и другим општим актом послодавца, на којима по ред примене одговарајућих мера заштите на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се пуно радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Општим актом из члана 10. овог уговора утврђују се услови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе коју је сачинила овлашћена организација, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 33.

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 даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

5. Распоред радног времена

Члан 34.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 35.

Изузетно од члана 34. став 1. овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

6. Прерасподела радног времена

Члан 36.

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

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 37.

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

Прерасподела радног времена из члана 36. овог уговора не сматра се прековременим радом.

Члан 38.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 32. овог уговора, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 39.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 36. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 40.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година.

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

Члан 41.

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

7. Ноћни рад

Члан 42.

Рад који се обавља од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

IV – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 43.

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

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

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

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 44.

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 послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 45.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно ако законом и овим уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 46.

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

4. Годишњи одмор

Члан 47.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 48.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим уговором, а најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим уговором.

Члан 49.

Радник има право на годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећан за:

- један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам дана;
- два радна дана по основу сложености послова за које се захтева I и II степен стручне спреме;
- три радна дана по основу сложености послова за које се захтева III и IV степен стручне спреме;
- четири радна дана по основу сложености послова за које се захтева V и VI степен стручне спреме;
- пет радних дана по основу сложености послова за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме;
- четири радна дана за услове рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад);
- три радна дана по основу радног доприноса, на предлог помоћника директора;
- три радна дана за послове са посебним овлашћењима и одговорностима;
- три радна дана запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце узраста до четрнаест година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.

У случају да се истоветно стичу два или више основа из ове тачке, онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана;

– три радна дана за радна места са посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 35 радних дана у току календарске године.

Члан 50.

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 најмање 30 радних дана.

Члан 51.

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

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

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

Члан 52.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

– ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

– ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 47. став 1. овог уговора.

Члан 53.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Члан 54.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла.

Члан 55.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**Члан 56.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до пет радних дана у случају:

- | | |
|---|---------------|
| – склапања брака | 5 радних дана |
| – порођаја супруге | 5 радних дана |
| – смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог | 5 радних дана |
| – смрти брата или сестре запосленог | 3 радна дана |
| – смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана |
| – теже болести члана уже породице | 5 радних дана |

- | | |
|---|------------------|
| – заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | до 5 радних дана |
| – селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана |
| – полагања стручног или другог испита | до 5 радних дана |
| – учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат у зависности од удаљености места одржавања такмичења; | до 5 радних дана |
| – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 5 радних дана |
| – одласка на одслужење или дослужење војног рока | 1 радни дан |
| – добровољног давања крви | 2 радна дана |

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом.

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.

Уз захтев се подноси одговарајућа документација (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима она може бити достављена у року од пет дана од завршетка плаћеног одсуства.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, старооци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 57.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних 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.

6. Неплаћено одсуство**Члан 58.**

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

- | | |
|--|---------------|
| – нећа члана уже породице | 5 радних дана |
| – нећа члана шире породице | 3 радна дана |
| – смрт сродника који нису наведени у члану 56. као и у другим случајевима. | 2 радна дана |

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

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

7. Мировање радног односа**Члан 59.**

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, овим уговором другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

– упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

– избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

– издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

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

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

8. Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 60.

Послодавац може да, полазећи од промена законских и других прописа и техничко-технолошких унапређења, а зависно од потребе процеса рада, запослене упути на разне облике образовања уз рад и обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених као и специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијуми, курсеви, семинари, саветовања и сл.).

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених на начин и под условима који се утврђују уговором између директора предузећа и корисника стипендије.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање, усавршавање и сл. из ст. 1 овог члана на које је упућен или се не врати на рад у предузеће по истеку оспособљавања, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем.

V – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита запослених

Члан 61.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 62.

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

Запослени са здравственим сметњама, које је утврдио надлежни здравствени орган у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 63.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање оруђа за рад у исправном стању и да предузима потребне

мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

Члан 64.

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, 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 оруђима 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 у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да га користе у складу са критеријумима које утврди синдикат.

2. Заштита жена и омладине

Члан 68.

Запослени млађи од 18 година и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забрана рада под земљом не односи се на жене које обављају руководеће послове, здравствено особље и студенте на практичном раду.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година.

3. Заштита материнства

Члан 69.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом узраста до три године може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете узраста до седам година или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу само на основу његове писмене сагласности.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 70.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 71.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 70. став 3. овог уговора.

5. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 72.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује орган надлежан за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 73.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 74.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дејом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом, у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 75.

Право из члана 72. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 76.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

6. Забрана отказа

Члан 77.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 122. тачка 3. до 5. и тачка 7. овог уговора.

Члан 78.

Право из члана 69. став 2. и члана 76. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

7. Заштита инвалида

Члан 79.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 80.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 79. овог уговора да откаже уговор о раду.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 81.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

VI – ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 82.

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

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

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини:

- зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
- увећана зарада,
- накнада зараде и
- друга примања.

Члан 83.

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

- основне зараде и
- остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла, и
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 84.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

- остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада),
- просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу и процента корекције зараде из члана 85. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

Уколико просечна циљна зарада запослених код послодавца буде исплаћивана испод просечне циљне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано.

Члан 85.

Маса зарада из претходног члана уговара се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације зарада у предузећима и просечно оствариване зараде у привреди Београда, у зависности од економско-финансијског положаја предузећа, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја комуналних делатности и на основу планираног броја извршилаца.

Маса зарада из ст. 1 овог члана уговара се у износу којим ће се цена рада за најједноставнији рад у предузећу, пуно радно време и стандардни учинак утврдити у висини од најмање 45% од месечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Маса зарада из члана 85. овог уговора може се увећати до 20% по закључивању овог уговора на предлог послодавца и по добијању сагласности Извршног одбора Скупштине града.

Члан 86.

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

Вредност посла, из ст. 1 овог члана, утврђује се овим уговором.

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону од 1:6.

Ако је општим актом о систематизацији радних места предвиђена алтернативна стручна спрема за вршење одре-

ђених послова, при утврђивању цене рада за то место полази се од цене рада за већи степен стручности.

Члан 87.

Основна зарада из члана 83. овог уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степен 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 88.

Цена рада који запослени обавља утврђује се као производ вредности радног часа, вредности – коефицијента посла који запослени обавља и остварених часова рада.

Члан 89.

Остварени резултати рада запосленог утврђују се на два начина, и то:

- на основу норматива за поједине послове у случајевима када се радни учинак може мерити;
- на основу оцене радног доприноса кад се радни учинак не може мерити.

Члан 90.

Нормативи за остварене резултате рада утврђују се одлуком директора предузећа на основу обима извршеног посла полазећи од усвојеног Годишњег плана пословања и времена потребног за извршење.

Код послова код којих се радни учинак може мерити и за које су сагласно томе прописане норме, зарада запосленог може се умањити до 20% односно повећати до 20% у зависности од оствареног учинка.

Члан 91.

Оцену радног доприноса даје послодавац на предлог непосредног руководиоца у складу са критеријумима који се утврђују споразумом директора предузећа и синдиката.

На основу оцене радног доприноса, зарада запосленог може се умањити до 20%, односно повећати до 40%.

Члан 92.

Основи за утврђивање резултата рада из члана 89. примењују се кумулативно, што значи да се увећање, односно умањење зараде запосленог на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање зараде запосленог не може бити веће од 40%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

Члан 93.

Овим уговором утврђују се и разрађују послови по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђује вредност – коефицијент за сваки посао који чине саставни део овог уговора.

Члан 94.

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

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу,
- коначан обрачун зараде до 10. у наредном месецу.

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

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде, достави писмени обрачун.

2. Увећана зарада

Члан 95.

Запослени има право на увећану зараду, и то за:

- прековремени рад,
- рад на дан празника који је нерадни дан,
- ноћни рад,
- рад у смени,
- рад недељом и
- време проведено у радном односу (минули рад).

Члан 96.

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 45%;
- за рад на дан празника који је нерадни за 150%;
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%;
- за рад у смени 3%;
- за рад недељом 15%;
- за време проведено у радном односу (минули рад) 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа.

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

3. Накнаде зараде

Члан 97.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде запосленог у месецу у коме одсуствује, 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 запосленог или других лица;
- коришћења годишњег одмора или 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;
- 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 или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 98.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада најмање у висини од 75% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

4. Друга примања

Члан 99.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати друга примања која су у функцији извршења послова и која улазе у зараду, и то:

- трошкове исхране у току рада у висини од 20%, просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике, или до висине неопорезованог износа према званичним подацима надлежног органа ако је то повољније за запосленог;
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике;
- трошкове рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, односно најмање у износу који је по закону неопорезив а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнада трошкова смештаја и исхране.

Члан 100.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати 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, најмање у висини износа две 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 привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике ако је то за запосленог повољније;
- помоћ запосленом у случају рођења детета у висини износа две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;
- помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП;
- награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од најмање једне просечне зараде код послодавца, исплаћене у претходном месецу у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује.
- Висина награде као јубилеја или поводом јубиларне године рада одређује се одлуком Управног одбора на предлог директора предузећа, уз претходно обавештење оснивача у складу са критеријумима и мерилима утврђеним посебним актом.

Члан 101.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

- солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствену рехабилитацију запосленог, наступање теже инвалидности, ублажавање последица елементарних непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог, набавке лекова за запослене или члана уже породице, у износу од једне до три просечне зараде у привреди града у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, односно према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а на основу одлуке Управног одбора, у складу са критеријумима и мерилима утврђеним посебним актом;

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци;

Право на примања из ст. 1. тачка 1. овог члана могу остварити брачни друг и деца, а остали чланови уже породице само у случају да немају других примања.

Право на примања из ст. 1. овог члана осим солидарне помоћи, не могу да остваре запослени којима је изречено упозорење да постоји могућност за отказ уговора о раду.

Члановима уже породице запосленог у смислу чл. 100. и 101. сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

5. Накнада трошкова

Члан 102.

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

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

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа;

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина.

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава посебном одлуком директор предузећа.

6. Минимална зарада

Члан 103.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене износи 40% од просечне зараде у привреди републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 104.

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

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

7. Зарада из добити

Члан 105.

Послодавац може запосленима да исплати зараду из добити остварене по годишњем рачуну у висини коју утврђује Управни одбор уз сагласност оснивача.

Одлуку о расподели добити и исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Управни одбор на предлог директора предузећа.

Зарада из добити, односно укупан износ средстава за уву намену може се исплатити на два начина, и то:

– као тринаеста зарада која се исплаћује свим запосленима сразмерно доприносу у остваривању добити. Критеријум за утврђивање доприноса запосленог у остваривању добити јесте бруто зарада коју је запослени остварио за годину за коју се исплаћује део зараде из добити;

– као награда за посебан допринос у раду предузећа која се исплаћује одређеном запосленом у износу од најмање једне просечне зараде у предузећу у месецу који претходи месецу у коме се исплаћује део зараде из добити, а на основу одлуке директора предузећа.

Члан 106.

Право на зараду из добити из чл. 105. ст. 3. тачка 1. има и запослени:

– који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад (боловање),

– на породичком одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити провео на раду,

– који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити,

– којем је у току пословне године престао радни однос.

Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зарада из добити.

Право на зараду из добити немају запослени којима је током године престао радни однос због повреде радних обавеза и радне дисциплине, запослени коме је изречено упозорење о постојању могућности за отказ уговора о раду и запослени којима је зарада умањена за износ дестимулације у току текуће године.

Право на зараду из добити изузетно имају запослени којима је зарада умањена за износ дестимулације једанпут у току текуће године, уколико директор предузећа процени да је таква дестимулација оправдала сврху, односно да је након изрицања исте дошло до побољшања рада запосленог до нивоа стандардног учинка.

VII – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 107.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 108.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 107. овог уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одредба става 1. овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдани разлог у смислу члана 121. овог уговора.

VIII – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 109.

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

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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 110.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања директора предузећа и обухвата: именовање комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писмени извештај комисије и одлуку директора предузећа са образложењем.

Члан 111.

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

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

Члан 112.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 113.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 114.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 115.

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

Члан 116.

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

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

IX – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 117.

Радни однос престаје:

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

Члан 118.

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

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

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 119.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 120.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца**Члан 121.**

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:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада односно стандардни учинак на раду три месеца у току календарске године;
- ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
- ако не поштује радну дисциплину, тј. ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду или 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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;
- ако запослени злоупотреби боловање;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 3) и 4) овог члана запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8) овог члана послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8) овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

У случајевима из става 1. тачка 1) и 2) овог члана, пресудне чињенице које указују да запослени не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, утврђује одговарајућа комисија од најмање три члана од којих један представник организације синдиката.

Члан 122.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 121. овог уговора, не сматра се:

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

Члан 123.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним околностима.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога.

Запосленом који одбија да закључи уговор о раду, у смислу става 1. овог члана, послодавац може да откаже уговор о раду.

4. Поступак у случају отказа**Члан 124.**

Отказ уговора о раду из члана 121. став 1. тачка 1. до 4, 6. и 7. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 121. став 1. тачка 5. овог уговора послодавац може дати запосленом, најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

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

Синдикат је дужан да достави своје мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 125.

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

Акт из става 1. овог члана коначан је даном достављања запосленом.

Члан 126.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 127.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора предузећа на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са законом.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способност, има право на исплату новчане накнаде, и то:

- до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
- од две до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде;
- од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
- преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом и овим уговором.

5. Удаљење запосленог са рада**Члан 128.**

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 веће вредности.

Члан 129.

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

Члан 130.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 128. и 129. овог уговора, 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.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 128. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио претвор.

Члан 131.

Удаљење из члана 128. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 122. став 1. тачка 3. до 5. овог уговора.

Члан 132.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 130. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

– ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 122. став 1. тачка 3. до 5. овог уговора.

6. Вишак запослених

Члан 133.

Уколико послодавац намерава да откаже уговор о раду за више од 10% запослених од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове који обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а донесе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Члан 134.

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и репрезентативног синдиката.

Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање непосредних извршилаца у основној делатности.

Социјалним програмом могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од утврђених овим уговором.

Члан 135.

Ако у предузећу због технолошких, економских и организационих промена постоји вишак запослених, при утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба примењује се следећи критеријум:

– остварени радни учинак, односно допринос у раду на истим пословима.

У случају да запослени који је у комуналној делатности провео више од 20 година остварује једнаке резултате у раду на истим пословима у односу на друге запослене, не може му без његове сагласности престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 136.

У случају отказа уговора о раду у смислу члана 121. став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором, и то:

- до 10 година стажа осигурања
- од 10 до 20 година стажа осигурања
- од 20 до 30 година стажа осигурања
- преко 30 година стажа осигурања

- у висини двоструког износа зараде;
- у висини троструког износа зараде;
- у висини четвороструког износа зараде;
- у висини петоструког износа зараде.

Запосленом са 50 година живота послодавац је дужан исплатити увећану отпремнину у висини троструког износа преко износа зараде који му припада по основу критеријума из ст. 1 овог члана.

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са општим актом и овим уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 137.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине у смислу члана 136. овог уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

X – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 138.

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

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

Запосленом се у писаном облику лично доставља сваки позив, обавештење, решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да га је примио.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3, достава се врши слањем препоручене пошिल्ке или телеграма на последњу адресу коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната или се достава не може извршити слањем препоручене пошिल्ке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли предузећа, а по протеку рока од три дана сматра се да је достављање запосленом извршено.

1. Заштита појединачних права

Члан 139.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писменом облику.

Постигнути споразум је коначан и обавезује и послодавца и запосленог.

Члан 140.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, могу да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улази по један представник стране у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака од страна у спору. Поступак пред арбитражом покреће се у писаном облику.

Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 141.

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.

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 142.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XI – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 143.

Послодавац може, за обављање послова из делатности послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

2. Уговор о делу

Члан 144.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или исправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

XII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Поступак за измену и допуну Колективног уговора

Члан 145.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писменог предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писмени предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

2. Важење и отказ Колективног уговора

Члан 146.

Овај колективни уговор закључује се на неодређено време.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом када писмени споразум о престанку овог уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе отказ у писаној форми другом учеснику овог уговора.

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи ако се учесници овог уговора другачије не споразумеју.

3. Решавање спорова

Члан 147.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улазе по један представник учесника у спору и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Учесници овог уговора ће трошкове рада арбитраже сносити солидарно до 50% од укупног износа.

Члан 148.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XIII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 149.

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

Представнике запослених у Управном и Надзорном одбору именује оснивач на предлог директора предузећа.

XIV – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 150.

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 151.

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, социјални положај запослених и услове рада;

– да се информира 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 152.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, 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 – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне, најмање 40 плаћених часова;

– да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката сразмерно броју чланова;

– 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, седницама и конгресима на које су позвани;

– да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотри 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, као и председнике других синдиката када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 153.

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

Члан 154.

Председнику синдикалне организације и члановима одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повереницима, ако поступају у складу са законом и

колективним уговорима, не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

Члан 155.

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

XV – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 156.

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

Члан 157.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од значаја за функционисање града.

Члан 158.

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

XVI – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 159.

Закључивањем овог колективног уговора, престаје да важи Појединачни колективни уговор број 3914 од 20. октобра 1994. године.

Члан 160.

Овај уговор ступа на снагу даном закључења а примењује се даном објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама из овог уговора примениће се почев од обрачуна зарада за јун 2003. године.

ПРЕГЛЕД КОЕФИЦИЈЕНАТА ЗА ТИПИЧНА РАДНА МЕСТА

Група посла	Типични послови	Коефицијент
1	2	3
I	НЕКВАЛИФИКОВАНИ РАДНИК (физички радник почетник)	1,0
II	ПОСЛОВИ НЕКВАЛИФИКОВАНИХ РАДНИКА КОЈИ СЕ ОБАВЉАЈУ ПО ЈЕДНОСТАВНОМ ПОСТУПКУ И СА ЈЕДНОСТАВНИМ СРЕДСТВИМА РАДА помоћни радник радник на одржавању хигијене точилац пића кафе-куварица радник на утовару – истовару робе перач машинског прања телефониста чувар	1,7-1,9
III	ПОСЛОВИ ПОЛУКВАЛИФИКОВАНИХ РАДНИКА евидентичар у бокс гаражи помоћни радник на преносу возила сигналиста на аутодизалици	2,0

1	2	3
	главни кувар организатор паркирања самостални царински референт геодетски инжењер самостални референт ППЗ главни референт набавке главни референт финансијске оперативе администратор SQL база	
VII	СЛОЖЕНИ СПЕЦИЈАЛИЗОВАНИ ПОСЛОВИ ВЕЗАНИ ЗА ОРГАНИЗАЦИОНО, ОПЕРАТИВНО И СТРУЧНО ВОЂЕЊЕ ПРОЦЕСА РАДА, СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ НА ПРИПРЕМИ, ПРАЂЕЊУ И АНАЛИЗИРАЊУ ПРОЦЕСА РАДА И РУКОВОЂЕЊЕ ПРОЦЕСОМ РАДА руководилац општих послова диспечер – вођа смене пословођа сервиса пословођа одржавања пословођа паркинг контроле систем администратор самостални референт заштите на раду самостални референт за опште послове пројектант програмских решења инф. система шеф службе	3,4-3-6
VIII	СЛОЖЕНИ ПОСЛОВИ ВСС, ПОСЛОВИ АНАЛИЗЕ, КОНТРОЛЕ И РУКОВОЂЕЊА ПРОЦЕСА РАДА стручни сарадник за правне послове самостални референт док. инф. послове секретар органа управљања одговорни пројектант инжењер изградње инжењер мирујућег саобраћаја пројектант информационог система самостални стручни сарадник за правне послове главни диспечер главни инжењер главни пројектант шеф службе, центра координатор саветник директора	3-6 3,8 3,8 4,0-4,5
IX	НАЈСЛОЖЕНИЈИ ПОСЛОВИ ВИСОКЕ СТРУЧНЕ СПРЕМЕ У ПРОЦЕСУ РАДА И РУКОВОЂЕЊА помоћник директора извршни директор заменик директора	6,5 8,0
	За све послове руковођења закључно са замеником директора могу се одредити додатни коефицијенти у распону	0,1-2,2

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1193/03, 30. маја 2003. године
Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно комунално предузеће
„Паркинг сервис”
Број 3730/03, 30. маја 2003. године
Генерални директор
Живорад Анђелковић, с. р.

Савез самосталних синдиката
Синдикална организација
ЈКП „Паркинг сервис”
Број 3730/03, 30. маја 2003. године
Председник
Миодраг Живојиновић, с. р.

На основу члана 131, 132, 135. и члана 145. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/2001 и 73/2001, Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” бр. 29/02, 5/03 и 11/03) и члана 3. Статута Јавног предузећа за стамбене услуге, број 4698 од 5. септембра 1991. године, Савез синдиката Србије – Синдикална организација – Јавно предузеће за стамбене услуге, директор и Извршни одбор Скупштине града Београда, као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА СТАМБЕНЕ УСЛУГЕ

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом, Општим и Посебним колективним уговором за комуналне делатности уређују се права и обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу за стамбене услуге (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених на раду, зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и послодаваца.

Овај уговор закључује се између послодавца, Самосталног синдиката Јавног предузећа за стамбене услуге (у даљем тексту: синдикат) у име запослених и оснивача.

Члан 2.

Овај уговор примењује се на све запослене осим на директора чија се права, обавезе и одговорности регулишу посебним уговором.

II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има општу здравствену способност, најмање 18 година живота и да испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене одговарајућим општим актом послодавца.

Општим актом из става 1. овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 4.

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључења уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

2. Уговор о раду

Члан 5.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 6.

Послодавац може, када процени да је то целисходније за одређена радна места, расписати оглас.

Одлуку о избору пријављених кандидата доноси директор.

Члан 7.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

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

Члан 8.

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

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

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

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

Члан 9.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. стручну спрему и занимање запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. време трајања уговора о раду на одређено време;
7. дан почетка рада;
8. зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
9. разлоге за отказ уговора.

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

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, општег акта, овог уговора и другог општег акта послодавца.

3. Ступање на рад

Члан 10.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду. Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

4. Пробни рад

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Послодавац може током пробног рада да обавезе запосленог да се на свој терет обучи за рад на одређеним средствима рада.

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

Отказни рок из става 3. овог члана износи пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, или није обавио наложену обуку из става 3 овог члана престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 12.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Члан 13.

Радни однос на одређено време послодавац може да заснује:

1. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне и друге јавне функције, одслужење војног рока и др.);

2. када обављање одређеног посла по својој природи траје одређено време;

3. када се привремено повећава обим рада.

Под прекидом рада из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

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

6. Приправници

Члан 14.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено општим актом.

Општим актом из става 1. овог члана утврђују се послови на којима се заснива радни однос са приправником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права на основу радног односа, у складу са законом и уговором о раду.

Члан 15.

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

Уговором о раду из става 1. овог члана може да се утврди да приправник није дужан да полаже стручни испит ако је у току оспособљавања за самосталан рад, по оцени послодавца, оспособљен за самосталан рад.

III – РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

2. Прековремени рад

Члан 17.

На захтев директора, 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 даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

3. Распоред радног времена

Члан 18.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 19.

Изузетно од члана 44. став 1. овог колективног уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати прерасподелом радног времена.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање седам дана пре почетка рада.

4. Прерасподела радног времена

Члан 20.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем када то, у појединим организационим деловима послодавца, буде захтевала природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 21.

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

Прерасподела радног времена из члана 19. овог уговора не сматра се прековременим радом.

Члан 22.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 19. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 23.

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

Члан 24.

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

5. Ноћни рад

Члан 25.

Рад који се обавља од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

IV – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 26.

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

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

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 27.

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 када се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

2. Дневни одмор

Члан 28.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

3. Недељни одмор

Члан 29.

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

Рад на дан недељног одмора не може запосленом бити плаћен посебним увећањем зараде, већ му се мора надокнадити само „слободним даном” у току наредне недеље.

Недељни одмор запосленом може да буде у било који дан у недељи.

4. Годишњи одмор

4.1. Сјицање права на годишњи одмор

Члан 30.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање 18, а највише 35 радних дана по свим основима.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

4.2. Дужина годишње одмора

Члан 31.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим уговором.

Члан 32.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава по основу:

1. стажа осигурања за сваку годину радног стажа до 7 радних дана, и то:

– од 5 до 10 година	2 радна дана
– од 10 до 15 година	3 радна дана
– од 15 до 20 година	4 радна дана
– од 20 до 25 година	5 радних дана
– од 25 до 30 година	6 радних дана
– преко 30 година	7 радних дана

2. услови рада – до 7 радних дана, и то:

- 4 дана запосленим за рад у сменама, а осталим запосленим 3 радна дана, послодавац по својој процени може увећати годишњи одмор до 7 радних дана

3. сложеност послова – доприноса у раду – до 5 радних дана, и то за послове:

– од I – IV степена стручне спреме	2 радна дана
– од V – VI степена стручне спреме	3 радна дана
– од VII и VIII степена стручне спреме	4 радна дана
– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима	5 радних дана

4. запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, 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 – до три радна дана (у случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4, онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана).

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 35 радних дана у току календарске године.

Члан 33.

Запосленом са 30 година радног стажа или 55 година живота и запосленој са 25 година радног стажа или 50 година живота утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од најмање 30 дана – ако је то за запосленог повољније.

Члан 34.

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

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

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

4.3. Сразмерни део годишње одмора

Члан 35.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 39. став 1. овог уговора.

4.4. Коришћење годишње одмора у деловима

Члан 36.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

4.5. Распоред коришћења годишње одмора

Члан 37.

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 запосленом се доставља 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла.

4.6. Накнада зараде

Члан 38.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

4.7. Накнада штете за некоришћење годишње одмора

Члан 39.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор, или у висини стварне штете.

5. Осуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**Члан 40.**

Директор послодавца дужан је да запосленом омогући плаћено одсуство у трајању до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

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

Члан 41.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, и остварују се сва права и обавезе из радног односа.

Члан 42.

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 усавшавања.

6. Неплаћено одсуство**Члан 43.**

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 чл. 39.	2 радна дана

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси 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.

7. Мировање радног односа**Члан 44.**

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

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3. избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој и синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;

4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

V – ЗАШТИТА НА РАДУ**Члан 45.**

Послодавац и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о заштити на раду и овог уговора у организовању спровођења заштите на раду.

Члан 46.

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

Послодавац је дужан да општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, а Правилником о заштити на раду дефинише опрему и заштитна средства.

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.

Члан 47.

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 усавшавају, обављањем својих послова да спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Запослени је дужан да користи опрему и заштитна средства која су му обезбеђена у складу са Правилником о заштити на раду, у противном, сматраће се повредом радне обавезе.

Члан 48.

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 49.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на

име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да их користе у складу са критеријумима које утврди синдикат чији су чланови.

1. Заштита материнства

Члан 50.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу само на основу његове писане сагласности.

2. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 51.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породиљског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 52.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породиљског одсуства, има право да користи породиљско одсуство из члана 50. став 3. овог колективног уговора.

3. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 53.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психо-физичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом и овим колективним уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 54.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада, ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 55.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дејом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са општим актом и општим колективним уговором.

Члан 56.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују ако за поједина права законом, односно општим актом и овим колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

4. Забрана отказа

Члан 57.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 97. овог колективног уговора.

Члан 58.

Право из члана 56. овог колективног уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

5. Заштита инвалида

Члан 59.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 60.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 58. овог колективног уговора да откаже уговор о раду.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 61.

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

У случају теже болести потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

VI – ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 62.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом, овим уговором и уговором о раду.

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

Зараду, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања, осим накнаде трошкова из члана 74. и других примања из члана 75. овог уговора.

Зарада запосленом исплаћује се два пута месечно, и то:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу,

- коначни обрачун зараде до 5. у наредном месецу.

Просечна зарада остварена по овом уговору не може бити нижа од остварене просечне зараде запослених у привреди града Београда у претходном месецу у односу на месец у којем се врши исплата.

Зарада запосленом исплаћује се само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде, достави обрачун.

Члан 63.

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

- основне зараде и
- остварених резултата.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности – коефицијента посла и
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 64.

Зарада за запослене у Јавном предузећу за стамбене услуге утврђује се на нивоу:

- просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди града у претходном месецу у односу на месец у којем се врши исплата,

- броја запослених на основу часова рада у месецу за који се врши исплата,

- процента корекције утврђене у табели у члану 85. посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда.

У складу са претходно дефинисаним параметрима утврђује се вредност радног часа за стандардни учинак.

Уколико просечна зарада у Јавном предузећу за стамбене услуге буде исплаћивана испод просечне зараде запослених у привреди града, усклађивање ће се вршити сукцесивно, континуирано.

Члан 65.

По сагледавању резултата пословања за текући месец послодавац се обавезује да поднесе захтев оснивачу за увећање масе зарада из члана 64. овог уговора до 20%.

Члан 66.

Маса зарада из члана 64. уговора се најкасније до 30. новембра текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, односно механизма корелације

зарада утврђене члановима 9. и 85. Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда и просечно оствариване зараде у привреди Београда а у зависности од економско-финансијског положаја предузећа и планираног броја извршиоца.

Члан 67.

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

Послодавац и синдикат појединачним уговором утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују вредности – коефицијент за сваки посао.

Саставни део овог члана је преглед по групама послова са коефицијентима радних места систематизованих у Јавном предузећу за стамбене услуге.

Основна зарада у Јавном предузећу за стамбене услуге кретаће се у распону 1:6.

Члан 68.

Основна зарада из члана 63. овог колективног уговора може се уговором о раду уговорити и у већем износу.

Основна зарада из става један овог члана уговора се на основу следећих критеријума:

1. степен стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради,

2. радног искуства, а посебно дужине рада у предузећу,

3. одговорности према раду и средствима рада,

4. квалитета и тачности у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,

5. радне дисциплине,

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

Члан 69.

Зарада запослених увећава се до 40%, односно умањује се до 20%.

Зарада запосленог може се увећати ако је запослени извршио и друге послове који нису утврђени описом послова за његово радно место.

Зарада запосленог може се умањити ако запослени услед некавалитетног и неблаговременог ангажовања не изврши у целини свој обим послова.

Маса средстава за увећање зараде не сме бити већа од масе средстава која се добија умањењем зарада. Једнакост маса ће се примењивати само док је на снази ограничење масе од стране оснивача.

Члан 70.

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

2. Увећана зарада

Члан 71.

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

- за рад на дан празника који је нерадни за 150%,

- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%,

- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прераподеле времена за 45%.

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.

3. Накнаде и друга примања

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде радника у месецу у коме одсуствује, 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 раду 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 или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.
- Основица за обрачун накнада је: основна зарада из члана 63. овог уговора увећана за додатке за минули рад и исхрану у току рада.

Члан 73.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада у висини од 85% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост за рад.

Члан 74.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду:

- 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа,
- исхрану у току рада у висини од 20% просечно исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике,
- регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечно исплаћене зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике.

Члан 75.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова, 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;
- дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето 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, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;
- дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа;
- трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру до износа 30% цене једног литра бензина, за службени пут у земљи.

Члан 76.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди исплату:

- отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, 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 три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно три просечне зараде исплаћене у привреди града, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике – ако је то за запосленог повољније;
- помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према званичном податку ЈКП за погребне услуге о просечним ценама сахране;
- награде за јубилеј предузећа или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини 1,5 просечне зараде у предузећу исплаћене за претходни месец.

Као јубиларне године предузећа утврђују се десет, двадесет, тридесет, четрдесет и педесет година од дана оснивања предузећа.

Награде за јубиларне године рада у предузећу припадају радницима који су провели непрекидно на раду у предузећу десет, двадесет и тридесет година.

Послодавац ће исплатити запосленима јубиларне награде и друга примања поводом: нове године, Божића, 8. марта и другим пригодним приликама уз претходно обавештење оснивача.

Обавезу из става 1 послодавац ће извршити у следећим роковима:

- обавезу из алинеје 1. у року од 15 дана од дана престанка радног односа а у недостатку средстава за ове намене из финансијског плана, најкасније у наредном пословном месецу,
- обавезу из алинеје 2. сутрадан по подношењу захтева, а у случају недостатка средстава за ове намене из финансијског плана, најкасније до краја пословног месеца,
- обавезе из алинеја 3, 4. и 5. током пословног тромесечја у коме јубилеј наступа, а у недостатку средстава из финансијског плана за ове намене, најкасније током наредног пословног тромесечја.

Члан 77.

Послодавац се обавезује да у складу са финансијским могућностима предузећа исплати:

- солидарну помоћ за случајеве: теже болести запосленог или чланова 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 у износу од најмање једне просечне зараде у привреди града у месецу у коме се врши исплата, а у случају смрти и набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну;
- зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у привреди града у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, браћа сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

Све врсте помоћи исплаћују се на писмени захтев уз одговарајућу документацију запосленог или на захтев синдикалне организације.

Члан 78.

У случајевима када предузеће оствари приход од послова прибављених на тржишту и пружених услуга на које предузеће није обавезано законом, запослени који су учествовали у обављању прибављених послова и услуга учествоваће у расподели дела добити, у складу са посебном одлуком Управног одбора на коју сагласност даје оснивач, а уз претходно прибављено мишљење синдиката.

4. Зарада из добити

Члан 79.

Послодавац је у обавези, зависно од резултата пословања, да запосленом обезбеди зараду из добити, и то:

– остварене добити по усвајању Годишњег рачуна.

Расподела зараде из остварене добити врши се сразмерно висини остварене зараде сваког запосленог у току године.

5. Минимална зарада

Члан 80.

Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене у предузећу износи 40% од просечне зараде у привреди републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 81.

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

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

6. Заштита зараде

Члан 82.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда, послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде ако запосленом није другачије одређено.

VII – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 83.

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

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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 84.

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

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности одмах по сазнању да је штета проузрокована а најкасније у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу,

време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 85.

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, послодавац заказује праву и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 86.

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

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

Члан 87.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа, по добијању сагласности од синдиката, од одговорности.

Члан 88.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету, да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у року од три месеца не надокнади штету од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 89.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 90.

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 накнади износ исплаћене штете.

Члан 91.

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

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запо-

слени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

VIII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 92.

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 синдикат.

Члан 93.

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

Управни одбор предузећа формираће заједничку комисију за социјални дијалог састављену од представника послодавца и синдиката.

Задатак комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма реструктурирања и унапређења послова основне делатности и израда критеријума за додатно стимулсање непосредних извршилаца у основној делатности.

Члан 94.

Запослени формирају савет запослених од пет чланова.

Председник синдиката је по функцији члан савета запослених.

Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених води и за њега одговара синдикат, уз договор са запосленима.

Савет запослених разматра питања која се односе на остваривање права и обавеза запослених из рада и по основу рада, утврђених овим уговором и Законом о раду.

Члан 95.

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

Члан 96.

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

IX – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 97.

Радни однос престаје:

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

Члан 98.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 99.

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

Члан 100.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим колективним уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 101.

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 је утврђено да запослени не остварује резултате рада;

2. ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради.

Послодавац је у обавези да за одредбе тачке 1. и 2. формира комисију чији је један члан представник синдиката, а који ће утврдити резултате рада и знања и способности запосленог.

3. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;

4. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање тако 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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;

7. ако запослени злоупотреби боловање;

8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла;

9. ако запослени одбије да закључи уговор о раду под измењеним условима;

10. ако запослени износи и саопштавају исправе и податке неовлашћеним лицима, тако да наносе штету интересима и пословном угледу послодавца;

11. ако запослени нарушава пословни углед пред сауговарачима и органима оснивача,

12. ако запослени за време радног односа обавља послове из делатности Јавног предузећа за стамбене услуге у своје име и за свој рачун или у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца;

13. ако запослени не извршава налоге директора и руководиоца организационих јединица у погледу начина и рокова извршења послова и радних задатака.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 3. и 4. овог члана запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Отказ уговора о раду из става 1. тачке 8. овог члана, послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Потписници овог уговора утврђиваће договором број запослених за чијим је радом престала потреба.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 5. овог члана настане потреба за обављање истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 102.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење или дослужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, политичкој, националној припадности, социјално порекло, вероисповест, политичко или 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 или уговором о раду.

Члан 103.

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

Отказ не може добити без његове сагласности: самохрани родитељ, један од два брачна друга запослена у овом предузећу.

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.

X – ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА

Члан 104.

Отказ уговора о раду из члана 100. став 1. тач. 1. до 4, 6. и 7. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 100. став 1. тачка 5. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

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

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 105.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 106.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 107.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;

2. кад има од две до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде;

3. кад има од 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;

4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 108.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту или уговору о раду и уплати доприносе за обавезе социјално осигурање.

Накнада штете из става 2. овог члана умањује се за приход који је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

XI – УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 109.

Запослени може привремено да буде 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.

Члан 110.

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

Члан 111.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 109. и 110. овог уговора и у складу са чланом 111. Закона о раду, 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.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 110. овог уговора исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 112.

Удаљење из члана 108. овог закона може да траје најдуже три месеца у којем периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 100. став 1. тач. 3. до 5. овог уговора.

Члан 113.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 111. овог уговора и просечног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечан пораст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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

2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 101. став 1. тач. 3. до 5. овог уговора.

ХП – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 114.

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

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

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

1. Заштита појединачних права

Члан 115.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени дужни су да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаном облику.

Члан 116.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за решавање спорног питања споразумно у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, спорно питање могу да изнесу пред арбитражу.

Арбитража се састоји од три члана. У састав арбитраже улази по један представник стране у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

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

Поступак пред арбитражом може покренути свака од страна које су у спору.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 117.

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.

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 118.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

ХПХ – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 119.

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 120.

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 које 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 121.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

– да омогући председнику синдиката да професионално обавља функцију председника, 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 – поверенику синдиката обезбеди 40 плаћених часова месечно за 200 запослених, и по један час месечно више на даљих сваких 100 запослених;

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

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

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

– да председника синдиката позива на седнице Управног одбора када се разматрају иницијативе упућене од стране одређеног синдиката или одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 122.

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

Члан 123.

Председнику синдикалне организације и члановима одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повериоцима, ако поступају у складу са законом и уговором не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања својих функција.

Члан 124.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да не смета редовном раду и функционисању предузећа и да не ремеће прописану радну дисциплину.

XIV – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 125.

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

Члан 126.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавног стамбеног предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да се обавља делатност од општег интереса, односно да се пружају услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 127.

Уколико се због необезбеђивања права из Посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спровођење се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се накнада.

XV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 128.

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

На сва питања која нису регулисана овим уговором примењују се одредбе закона и општег гранског колективног уговора.

Члан 129.

Уговор се закључује на неодређено време. Потписници, уговор могу раскинути споразумно уговором и отказом само једне уговорне стране.

Члан 130.

У случају отказа, овај уговор примењује се до разрешења спорних питања а најдуже шест месеци, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну у року од 10 дана.

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

Члан 131.

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

Члан 132.

Закључивањем овог колективног уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор Јавног предузећа за стамбене услуге број: 5161 од 6. децембра 1994. године.

Члан 133.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењиваће се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама примењиваће се почев од обрачуна зарада за јун 2003. године.

Прилог

ПРЕГЛЕД ПОСЛОВА ПО ГРУПАМА И КОЕФИЦИЈЕНТИМА РАДНИХ МЕСТА

Група послова	Послови и стручна спрема	Коефицијент
1	2	3
I	ПОСЛОВИ ЗА ЧИЈЕ ОБАВЉАЊЕ СЕ ЗАХТЕВА ОСНОВНА ШКОЛА	1,3 – 1,65
	послови чишћења просторија предузећа	1,3
	послови приправљања топлих безалкохолних напитака и послужења у седишту предузећа	1,65
II	ПОСЛОВИ ЗА ЧИЈЕ ОБАВЉАЊЕ СЕ ЗАХТЕВА НАЈМАЊЕ ОСНОВНА ШКОЛА И ОСПОСОБЉЕНОСТ ЗА РУКОВАЊЕ ЈЕДНОМ ВРСТОМ ТЕХНИЧКОГ СРЕДСТВА	2,2 – 2,35
	послови умножавања на фотокопир апарату	2,2
	послови прекуцавања	2,35
III	ПОСЛОВИ КВАЛИФИКОВАНОГ РАДНИКА	2,45 – 2,6
	возач курир	2,45
	лифт-монтер, водоинсталатер, електромонтер	2,6
IV	ПОСЛОВИ СРЕДЊЕ СЛОЖЕНОСТИ ЗА ЧИЈЕ СЕ ОБАВЉАЊЕ ЗАХТЕВА НАЈМАЊЕ ССС	2,55 – 2,75
	дактилограф	2,55
	референт за административне и опште послове	2,65
	референт за опште послове и архиву	2,65
	референт за опште и административне послове директора	2,65
	референт за правне послове и администрацију	2,7
	референт за евиденцију станова, пословног простора и гаража	2,7
	референт АОП-а	2,75
	референт за магацинске послове	2,75
	ликвидатор, књиговођа	2,75
	референт за евиденције и наплату прихода	2,75
	референт за припрему и обраду жиро рачуна	2,75

1	2	3
V	ПОСЛОВИ ЗА ЧИЈЕ ОБАВЉАЊЕ СЕ ЗАХТЕВА НАЈМАЊЕ ССС ДРУШТВЕНО-ЕКОНОМСКОГ ИЛИ ТЕХНИЧКОГ СМЕРА ИЛИ ВКВ И ИСКУСТВО СА СПЕЦИЈАЛИЗАЦИЈОМ У ПРОЦЕСУ РАДА ВКВ лифт-монтер, водоинсталатер, електромонтер референт за опште и административно техничке послове директора предузећа – технички секретар референт за опште и кадровске послове референт за имовину и промет некретнина референт за имовинске послове референт за књижење и обрачун зарада комерцијалиста референт АОП-а – аналитичар благајник техничар за ИО и ТО за лифтове техничар за ИО и ТО за електроинсталације техничар за ИО и ТО за машинске инсталације техничар за ИО и ТО за грађевинско-занатске радове техничар у служби гарантног рока диспечер	2,75 – 3,05 2,85 2,95 2,85 2,75 2,8 2,75 2,8 2,85 3,05 3,05 3,05 3,05 2,75 3,05
VI	ПОСЛОВИ ЗА ЧИЈЕ СЕ ОБАВЉАЊЕ ЗАХТЕВА НАЈМАЊЕ ВПС виши референт АОП-а виши референт за имовинске послове инжењер за ИО и ТО за електрорадове инжењер за ИО и ТО за грађевинско-занатске радове	3,25
VII	ПОСЛОВИ ЗА ЧИЈЕ СЕ ОБАВЉАЊЕ ЗАХТЕВА НАЈМАЊЕ ВСС АРХИТЕКТОНСКО- ГРАЂЕВИНСКОГ, ЕЛЕКТРОМАШИНСКОГ, МАТЕМАТИЧКОГ, ОРГАНИЗАЦИОНОГ, ПРАВНОГ ИЛИ ЕКОНОМСКОГ СМЕРА виши референт – дипломирани инжењер виши референт – дипломирани правник виши референт – дипломирани економиста виши референт у служби за гарантни рок виши референт за имовину и промет некретнина виши референт за имовинске послове виши референт за правне послове, одбрану, противпожарну заштиту и заштиту на раду виши референт АОП-а главни пројектант АОП-а координатор за одржавање лифтова шеф службе за гарантни рок и инжењеринг шеф службе у оквиру сектора	3,8 – 4,9 4,2 4 4 3,8 3,9 3,8 3,8 4,2 4,7 4,7 4,4 4,9
VIII	ПОСЛОВИ РУКОВОЂЕЊА ДЕЛОВИМА ПРЕДУЗЕЋА И НАЈСЛОЖЕНИЈИ СТРУЧНИ ПОСЛОВИ руководилац радне јединице саветник директора предузећа помоћник директора предузећа директор сектора заменик директора	5 – 7 5 5 5,7 6,3 7

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1200/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно предузеће за стамбене услуге
Број 2170/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Георгије Марић, с. р.

Савез синдиката Србије
Синдикална организација
Јавно предузеће за стамбене услуге
Број 30-5/03, 30. маја 2003. године

Председник
Снежана Обреновић, с. р.

На основу члана 131, 132, 146. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 70/01 и 73/01) и Посебног колективног уговора за комунална предузећа града Београда („Службени лист града Београда” бр. 29/02, 5/03 и 11/03), Савез синдиката Србије – Синдикална организација ЈП „Ада Циганлија”, директор ЈП „Ада Циганлија” и Извршни одбор Скупштине града Београда, као овлашћени орган оснивача, 30. маја 2003. године закључују

Члан 6.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Представник запослених, због активности на раду из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност нити трпети последице због своје активности ако поступа у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 7.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама који произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

4. Забрана дискриминације

Члан 8.

Лице које тражи запослење код послодавца и запослени код послодавца не могу се стављати у неповољнији положај у односу на друге без обзира на пол, рођење, језик, расу, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 9.

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

Правилником о систематизацији послова (у даљем тексту: општи акт) утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Инвалидна лица заснивају радни однос са послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 10.

Запослени је дужан да обавести послодавца пре закључења уговора о раду о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Послодавац не сме да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос са послодавцем под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „АДА ЦИГАНЛИЈА”

I – ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Колективног уговора

Члан 1.

Овим појединачним колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са Законом о раду, Општим колективним уговором и Посебним колективним уговором, уређују се: права, обавезе и одговорности запослених у ЈП „Ада Циганлија” (у даљем тексту: послодавац), заснивање радног односа; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; стручно усавршавање запослених; забрана конкуренције; вишак запослених; зарада и остала лична и друга примања; престанак радног односа; накнада штете; улога и услови за рад синдиката; учешће у управљању; закључивање колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности који нису уређени овим уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Овај уговор обавезује све запослене, укључујући и запослене код послодавца који нису чланови синдиката, потписника овог уговора, осим директора предузећа чија се права, обавезе и одговорности уређују посебним уговором.

2. Однос закона, општег акта, овог колективног уговора и другог општег акта послодавца и уговора о раду

Члан 3.

Овај уговор и други општи акт послодавца и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговорима. Овим уговором, другим општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

3. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим колективним уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 5.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту.

2. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Послодавац може пре заснивања радног односа вршити проверу стручних и психо-физичких способности кандидата.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

Члан 12.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

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

Члан 13.

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

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

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

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

Члан 14.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- стручну спрему и занимање запосленог;
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- време трајања уговора о раду на одређено време;
- дан почетка рада;
- зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- време трајања дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог уговора и другог општег акта послодавца.

3. Ступање на рад

Члан 15.

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 16.

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

4. Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Општим актом из члана 10. овог уговора утврђују се услови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 18.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Отказни рок из става 2. овог члана износи пет радних дана.

Члан 19.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује послодавац на начин и под условима утврђеним уговором о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос истеком рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 20.

Радни однос на одређено време, послодавац може да заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже три године.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

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

Члан 21.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 22.

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

Општим актом из члана 9. овог уговора утврђују се услови са непуним радним временом.

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

Члан 23.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

7. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 24.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца у складу са законом.

III – РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време износи 40 часова недељно ако законом и овим уговором није другачије одређено.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно.

2. Непуно радно време

Члан 26.

Непуно радно време, у смислу овог уговора, јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са чланом 24. овог уговора.

3. Скраћено радно време

Члан 27.

Општим актом из члана 9. овог уговора утврђују се услови са скраћеним радним временом.

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе сачињене од стране овлашћене организације, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 28.

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 даљем тексту: прековремени рад).

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, а највише 240 часова у календарској години.

5. Распоред радног времена

Члан 29.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова осим у случајевима предвиђеним законом.

Члан 30.

Изузетно од члана 30. став 1. овог уговора, ако се код послодавца рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, послодавац може радну недељу организовати на други начин.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запосленог о распореду и промени радног времена.

6. Прерасподела радног времена

Члан 31.

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

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 32.

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

Прерасподела радног времена из овог уговора не сматра се прековременим радом.

Члан 33.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 28. овог уговора не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 34.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 31. овог уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и

у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може бити дужи од 30 дана.

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

Члан 35.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година.

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

Члан 36.

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

7. Ноћни рад

Члан 37.

Рад који се обавља од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

IV – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 38.

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

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

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

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 39.

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 када се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 40.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно ако законом и овим уговором није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 41.

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

4. Годишњи одмор

Члан 42.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од пет радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 43.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим колективним уговором, а најмање 18 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, услова рада и других критеријума утврђених овим уговором.

Члан 44.

Радник има право на годишњи одмор у трајању од 18 радних дана увећан за:

По основу сложености послова:

- један радни дан за сваких навршених пет година стажа осигурања, а највише седам дана;
- два радна дана за послове за које се захтева I до IV степен стручне спреме;
- три радна дана за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме;
- четири радна дана за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме;
- пет радних дана за послове запослених са посебним овлашћењима и одговорностима;
- до три радна дана по основу услова рада (рад на отвореном простору, рад у сменама, ноћни рад);
- до три радна дана по основу радног доприноса, по одлуци директора;

– три радна дана запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до четрнаест година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.

У случају да се истоветно стичу два или више основа из ове тачке, онда се годишњи одмор по свим основама увећава највише за пет радних дана по овим критеријумима:

– три радна дана за радна места са посебним условима рада на којима раде запослени са скраћеним радним временом.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 25 радних дана у току календарске године.

Члан 45.

Изузетно, 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 најмање 30 радних дана.

Члан 46.

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

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

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

Члан 47.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (срезмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 43. став 1. овог уговора.

Члан 48.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Члан 49.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, осим у изузетним случајевима, о чему одлучује директор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла.

Члан 50.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 51.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до пет радних дана у случају:

- | | |
|---|------------------|
| – склапања брака | 5 радних дана |
| – порођаја супруге | 5 радних дана |
| – смрти брачног друга, деце и родитеља запосленог | 5 радних дана |
| – смрти брата или сестре запосленог | 3 радна дана |
| – смрти родитеља брачног друга запосленог, усвојеноца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица који живе у заједничком домаћинству са запосленим | 2 радна дана |
| – теже болести члана уже породице | 5 радних дана |
| – заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | до 5 радних дана |
| – селидбе сопственог домаћинства | 4 радна дана |
| – полагања стручног или другог испита | до 5 радних дана |
| – учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат, у зависности од удаљености места одржавања такмичења | до 5 радних дана |
| – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 5 радних дана |
| – одласка на одслужење или дослужење војног рока | 1 радни дан |
| – добровољног давања крви | 2 радна дана |

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са законом.

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.

Уз захтев се подноси одговарајућа документација (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима она може бити достављена у року од пет дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 52.

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.

6. Неплаћено одсуство

Члан 53.

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

- неге члана уже породице 5 радних дана
- неге члана шире породице 3 радна дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 51. као и у другим случајевима 2 радна дана

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

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

7. Мировање радног односа

Члан 54.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада осим права и обавеза за које је законом, овим уговором друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

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

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

8. Стручно усавршавање и стипендирање

Члан 55.

Послодавац може, полазећи од промена законских и других прописа и техничко-технолошких унапређења, а зависно од потребе процеса рада, да запослене упуту на разне облике образовања уз рад и обезбеди услове за стручно оспособљавање и усавршавање запослених као и

специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, симпозијуми, курсеви, семинари, саветовања и сл.).

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова и школовање деце преминулих запослених на начин и под условима који се утврђују уговором између директора предузећа и корисника стипендије.

Запослени који из неоправданих разлога прекине стручно оспособљавање, усавршавање и сл. из ст. 1 овог члана на које је упућен или се не врати на рад у предузеће по истеку оспособљавања, дужан је да надокнади предузећу трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем.

V – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита запослених

Члан 56.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима, овим колективним уговором и другим општим актом послодавца.

Члан 57.

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

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

Члан 58.

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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, 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 оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 61.

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 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац ће, у складу са својим могућностима, омогућити запосленима организован рекреативни одмор, који ће запослени користити на начин и по критеријумима које утврде директор и синдикат предузећа.

2. Заштита жена и омладине

Члан 63.

Запослени млађи од 18 година и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писане сагласности.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година.

3. Заштита материнства

Члан 64.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом узраста до три године може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писане сагласности.

Самохране родитељ који има дете узраста до седам година или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу само на основу његове писмене сагласности.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 65.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 66.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породиљског одсуства, има право да користи породиљско одсуство из члана 64. став 3. овог уговора.

5. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 67.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за

случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета одсуствује са рада или да ради са половином радног времена најдуже до навршених пет година детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује орган надлежан за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са овим уговором и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 68.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршена три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци детета.

За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ, има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 69.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 70.

Право из члана 67. овог колективног уговора има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 71.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују ако за поједина права законом и овим уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

6. Забрана отказа

Члан 72.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 116. тачка 3. до 5. и тачка 7. овог уговора.

Члан 73.

Право из члана 64. став 2. и члана 71. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета млађег од три године.

7. Заштита инвалида

Члан 74.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

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

Члан 75.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу одредаба овог уговора да откаже уговор о раду.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 76.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

VI – ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 77.

Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду зараде и друга примања у складу са овим уговором.

Члан 78.

Зарада запосленог састоји се из примања по основу:

- зараде коју запослени оствари на основу цене рада утврђене уговором (основна зарада),
- оствареног радног учинка, односно резултата рада и временаведеног на раду,
- увећане зараде и
- накнаде зараде.

1. Основна зарада*Цена рада за најједноставнији рад*

Члан 79.

Зарада запослених утврђује се на нивоу одговарајуће, упоредиве величине – просечно исплаћене зараде по запосленом у ванпривреди Београда у претходном месецу у односу на месец за који се врши обрачун и исплата зарада.

Запослени остварују право на масу средстава за исплату зарада на основу:

- претходно утврђеног просека зарада у ванпривреди Београда и
- остварене запослености у обрачунском периоду (броја запослених на основу часова рада).

На основу претходно дефинисаних параметара, утврђује се цена рада за најједноставнији рад, која се примењује за обрачунски период.

Члан 80.

Маса зарада из претходног члана уговора утврђује се на основу просека ванпривреде увећане за 38%.

Маса зарада из претходног става овог члана може се кориговати за проценат успешности реализације планираног прихода по финансијском плану и програму.

Маса зарада за наредну годину, по основу споразумно утврђене методологије из претходног члана, односно механизма корекције зарада у предузећу, уговориће се до 30. новембра текуће године.

Маса зарада из овог члана може се увећати по закључивању овог уговора на предлог послодавца и по добијању сагласности од стране оснивача.

Цена рада посла

Члан 81.

Цена посла утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад утврђена у члану 80. овог уговора, помножи коефицијентима за утврђивање цене рада тих послова.

Коефицијенти из става 1. овог члана утврђени су уз уважавање свих релевантних фактора: потребне стручне спреме, сложености, обима и одговорности посла, сменског рада и услова рада у посебном прилогу који је саставни део овог уговора (коефицијенти за утврђивање цене рада посла).

Цена рада запосленој

Члан 82.

Уговором о раду утврђује се цена рада запосленог (основна зарада) у висини цене рада посла који запослени обавља.

Изузетно, директор може са запосленим уговорити вишу цену рада од цене рада посла, али не више од 30% од цене рада посла који запослени обавља, односно кориговане цене рада.

Увећање цене рада запосленог у смислу претходног става директор утврђује на образложен предлог непосредног руководиоца, при чему је основни критеријум квалитет рада запосленог.

Са запосленим који има одговарајући степен стручне спреме за посао који обавља не може се уговорити нижа цена рада од цене рада посла који запослени обавља.

Ако је општим актом о систематизацији радних места предвиђена алтернативна стручна спрема за вршење одређених послова, при утврђивању цене рада за то место по правилу се полази од цене рада за већи степен стручности.

Члан 83.

Основна зарада запосленог за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се у висини цене рада запосленог, која је утврђена уговором о раду.

Стандардним учинком, у смислу овог члана, сматра се извршавање послова које запослени обавља, у планираном (стандардном) обиму и квалитету, односно уз остваривање резултата у нивоу уобичајених норматива и стандарда рада.

Основна зарада у предузећу кретаће се у распону 1:6.

Члан 84.

Овим уговором утврђује се и разрађују послови по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђује вредност – коефицијент за сваки посао.

ГРУПЕ ПОСЛОВА И КОЕФИЦИЈЕНТИ СЛОЖЕНОСТИ

Редни број	Група послова	ТИПИЧНИ ПОСЛОВИ	Стручна спрема	Коефицијент
1	I	спремачица	НК – ОШ	1,35
2	II	помоћник мајстора на пословима одржавања објеката и инсталација	НК – ОШ	2,50
3	III	дактилограф	НК – ОШ III степен I или II класа	3,15
4	IV	мајстор на пословима одржавања објеката и инсталација	КВ – III степен	3,40
5		главни мајстор на пословима одржавања објеката и инсталација	КВ – III степен „Б” категорија	3,45
6		возач	III степен „Б” категорија	3,45
7	V	стручни сарадник за послове купалишних објеката	IV степен	3,45
8		сарадник (референт) за опште оперативне послове	IV степен „Б” категорија	3,65
9		благајник	IV степен	3,65
10		секретар директора предузећа	II – IV степен	3,65
11	VI	стручни сарадник за послове комуналне таксе и приобаља	IV степен	3,80
12		књиговођа – контиста	IV степен	3,95
13	VII	управник купалишта	VI – ВШС	4,65
14	VIII	шеф службе рачуноводства (виши стручни сарадник)	VI – VII степен	4,95
15		шеф службе ФТО и контроле (виши стручни сарадник)	VI – VII степен	4,95
16		самостални стручни сарадник за послове марине и интерног саобраћаја	VII степен	6,15
17		самостални стручни сарадник за послове рекреације, спорта и купалишта	VII степен	6,15
18		ПР и маркетинг – менаџер	VII степен	6,15
19		самостални стручни сарадник за финансијско-економске послове	VII степен	6,20
20		самостални стручни сарадник за послове хортикултуре	VII степен	6,20
21		руководилац службе општих и правних послова	VII степен	6,25
22		главни инжењер за послове изградње, одржавања и уређивања објеката и јавних површина	VII степен	6,25
23	IX	извршни директор	VII степен	7,10
24		помоћник директора	VII степен	8,00

Члан 85.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећима 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 ванпривреди града Београда.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате коначног обрачуна зараде достави писани обрачун.

Радни учинак (варијабилни део зараде)

Члан 86.

Варијабилни део зараде представља одступање зараде од утврђене цене рада запосленог по основу резултата рада у обрачунском месецу и чини новчани израз успешности рада конкретног запосленог на конкретним пословима.

Резултати рада (радни учинак) утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог у односном месецу, уз посебно уважавање следећих елемената:

- обим обављеног посла,
- квалитет обављеног посла,
- ажурност у обављању посла,
- ангажованост у пословима појачаног интензитета,
- иницијатива у раду,
- остварене уштеде,
- однос према колегама и средствима и
- радна и технолошка дисциплина.

Члан 87.

Варијабилни део зараде према радном учинку за односни месец утврђује директор на писани предлог и уз образложење руководиоца или лично за руководиоце (лица са посебним овлашћењима и одговорностима) појединих организационих целина, на основу процене успешности рада организационих целина и руководиоца целина посматраних појединачно.

Оцену радног доприноса даје директор послодавца на предлог непосредног руководиоца.

Основи за утврђивање резултата рада из овог члана примењују се кумулативно, што значи да се увећање, односно умањење зараде запосленог на основу оцене радног доприноса може вршити и за послове за које су утврђене норме, с тим да укупно увећање зараде запосленог не може бити веће од 40%, односно укупно умањење зараде запосленог не може бити веће од 20%.

2. Увећана зарада

Члан 88.

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. рад у смени,
5. рад недељом и
6. време проведено у радном односу (минули рад).

Члан 89.

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 прерасподеле времена за 45%;
- за рад на дан празника који је нерадни за 150%;
- за рад ноћу (између 22 и шест часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла за 45%;

- за рад у смени 3%;
- за рад недељом 15%.

За време проведено у радном односу (минули рад) 0,5% цене рада утврђене овим уговором за сваку годину радног стажа.

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

3. Накнаде и друга примања

Члан 90.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде запосленог у месецу у коме одсуствује, 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 запосленог или других лица;
- коришћења годишњег одмора или 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;
- 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 или органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана.

Члан 91.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада најмање у висини од 75% од зараде коју је остварио у месецу у коме је наступила спреченост, увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 92.

Послодавац може регулисати питање накнаде зараде и за случајеве који због своје специфичности, нису предвиђени овим уговором, под условом да они нису у супротности са позитивним прописима.

4. Накнада трошкова

Члан 93.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди примања која су у функцији извршења послова и то:

- трошкове превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада, према критеријумима за остваривање овог права, који се утврђују уговором у висини пуне цене превозне карте. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз као једино средство превоза;
- трошкове исхране у току рада у висини од 20% просечне исплаћене месечне зараде по запосленом у привреди републике, према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- регрес запосленом за коришћење годишњег одмора у висини просечне исплаћене зараде по запосленом у привреди републике према посебно објављеном податку надлежног републичког органа за послове статистике;

– дневницу за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне нето зараде по запосленом у привреди републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целости према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” или „Б” категорије;

– дневницу за службено путовање у иностранство до износа, под условима и на начин прописан за савезне органе, а не мање од 75% тог износа;

– трошкове рада на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди града, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, односно најмање у износу који је по закону неопорезив, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана запослених и накнада трошкова смештаја и исхране;

– трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом по пређеном километру у износу од 30% цене једног литра бензина.

Коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе одобрава посебном одлуком директор предузећа.

5. Друга примања

Члан 94.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

– 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 две 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 повољније;

– помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП;

– награду као јубилеј или поводом јубиларне године рада у предузећу у висини од најмање једне просечне зараде код послодавца исплаћене у претходном месецу у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује.

Висина награде као јубилеја или поводом јубиларне године рада одређује се одлуком управног одбора на предлог директора предузећа.

Исплата јубиларних и других награда извршиће се по претходном обавештењу оснивача.

Члан 95.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати:

– солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствену рехабилитацију запосленог, наступање теже инвалидности, ублажавање последица елементарних непогода, пружање помоћи породици умрлог запосленог, набавку лекова за запослене или члана уже породице у износу од једне до три просечне зараде у привреди града у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата, а на основу одлуке управног одбора и мишљења послодавца и синдиката. У случају смрти и набавке лекова, солидарна помоћ исплаћује се до износа трошка према приложеном рачуну;

– зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника до износа једне просечне зараде исплаћене у граду у месецу у коме се кредит исплаћује, са роком враћања који не може бити дужи од шест месеци;

– отпремнину коју по основу споразумног раскида радног односа определи послодавац, највише до две просечне

зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно просечне зараде исплаћене у предузећу, ако је то за запосленог повољније;

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству.

6. Минимална зарада

Члан 96.

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

Минимална зарада за стандарни учинак и пуно радно време за запослене износи 40% од просечне зараде у привреди града, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, увећан за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 97.

Послодавац минималну зарату може исплаћивати на основу посебне одлуке управног одбора донете уз претходно прибављање мишљења синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

7. Зарада из добити

Члан 98.

Послодавац може запосленима да исплати зарату из добити остварене по годишњем рачуну.

Одлуку о исплати зараде из добити из става 1. овог члана доноси Управни одбор на предлог директора, уз сагласност оснивача

Зарада из добити, односно укупан износ средстава за ову намену може се исплатити на два начина и то:

– као тринаеста зарада која се исплаћује свим запосленима сразмерно доприносу у остваривању добити. Критеријум за утврђивање доприноса запосленог у остваривању добити је бруто зарада коју је запослени остварио за годину за коју се исплаћује део зараде из добити;

– као награда за посебан допринос у раду предузећа, која се исплаћује одређеном запосленом у износу од најмање једне просечне зараде у предузећу у месецу који претходи месецу у коме се исплаћује део зараде из добити, а на основу одлуке директора предузећа.

Право на зарату из добити немају запослени којима је током године престао радни однос због повреде радних обавеза и радне дисциплине, запослени коме је изречено упозорење о постојању могућности за отказ уговора о раду и запослени којима је зарада умањена за износ дестимулације у току текуће године.

Члан 99.

Право на зарату из добити има и запослени:

1. који је у делу пословне године одсуствовао са рада због привремене неспособности за рад (боловање),

2. на породичком одсуству који је пословну годину или део пословне године за коју се врши исплата зараде из добити провео на раду,

3. који је започео да користи пензију током или по истеку пословне године за коју се врши исплата зараде из добити,

4. којем је у току пословне године престао радни однос. Износ зараде из добити утврђује се сразмерно исплаћеној заради коју је запослени остварио за годину за коју се врши исплата зараде из добити.

Члан 100.

Зарада из добити може се исплатити: као део остварене добити по усвајању завршног рачуна.

VII – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 101.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију града Београда, а односи се на послове из основне делатности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 102.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 101. овог колективног уговора и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одлука става 1. овог члана неће се примењивати ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдани разлог.

VIII – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 103.

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

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 део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 104.

Поступак утврђивања одговорности запосленог покреће се на основу писане пријаве или непосредног сазнања директора предузећа и обухвата: именоване комисије за утврђивање чињеничног стања, поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај комисије и одлуку директора предузећа са образложењем.

Члан 105.

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

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

Члан 106.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси одлуку којом се запослени обавезује да надокнади штету или се одлобађа од одговорности.

Члан 107.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Послодавац може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 108.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 109.

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

Члан 110.

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

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

IX – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 111.

Радни однос престаје:

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

Члан 112.

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

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

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 113.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 114.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 115.

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 је утврђено да запослени не остварује резултате рада;

2. ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради;

3. ако запослени својом кривицом чини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;

4. ако не поштује радну дисциплину, тј. 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 мировања радног односа у смислу Закона о раду и овог уговора;

7. ако запослени злоупотреби боловање;

8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и у случају:

– одбијања налога директора, односно непосредног руководиоца;

– недоласка на посао у трајању од пет дана;

– доласка на рад у алкохолисано стању, односно конзумирања алкохола на радном месту;

– у другим случајевима који се третирају као повреда радне обавезе.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају из става 1. тачка 1. и 2. овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

У случају отказа из овог члана, тачка 1. и 2. због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, општим актом, овим уговором или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 8. овог члана, послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 8. овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Члан 116.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу одредаба овог колективног уговора, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење или дослужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, војносповест, политичко или 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 и овим уговором.

Члан 117.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним околностима.

Послодавац може да понуди закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога.

Запосленом који одбија да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана послодавац може да откаже уговор о раду.

4. Поступак у случају отказа

Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 1. до 4, 6. и 7. послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 115. став 1. тачка 5. овог уговора послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Послодавац је дужан да пре истека уговора о раду запосленом затражи мишљење синдиката чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење синдиката из става 3. овог члана у року од пет дана.

Члан 119.

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

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 120.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 121.

Поступак за проверу остварених резултата или утврђивања потребних знања и способности запосленог покреће се решењем директора предузећа на основу предлога непосредног руководиоца.

Решење из става 1. овог члана садржи име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен и доказе који указују на неостварење предвиђених резултата рада или непостојање потребних знања и способности.

Запосленом који не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности може се отказати уговор о раду, у складу са законом.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способност, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до две године непрекидног рада код послодавца – у висини једне зараде;
2. ако има од две до 10 година непрекидног рада код послодавца – у висини једне и по зараде;
3. кад има 10 до 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две зараде;
4. кад има преко 20 година непрекидног рада код послодавца – у висини две и по зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом и овим уговором.

5. Удаљење запосленог са рада

Члан 122.

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.

Члан 123.

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

Члан 124.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 122. и 123. овог уговора, 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.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 122. овог уговора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 125.

Удаљење из члана 122. овог уговора може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 116. став 1. тачка 3. до 5. овог уговора.

Члан 126.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 124. овог уговора и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 116. став 1. тачка 3. до 5. овог уговора.

6. Вишак запослених

Члан 127.

Уколико послодавац намерава да откаже уговор о раду за више од 10% запослених од укупног броја запослених у току календарске године због технолошких, економских или организационих промена, дужан је да донесе програм решавања вишка запослених.

Обавеза настаје кумулативним испуњењем и услова наведених у члану 113. Закона о раду.

Програм из става 1. овог члана садржи податке о запосленима који представљају вишак, послове који обављају, квалификациону структуру, године старости, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће дати отказ, а доносе се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања.

Члан 128.

Послодавац је дужан да на предлог програма из члана 127. овог уговора прибави мишљење синдиката.

Члан 129.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 130.

У случају отказа уговора о раду, у смислу члана 115 став 1. тачка 8. овог уговора, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини утврђеној овим уговором, и то:

1. до 10 година стажа осигурања – у висини двоструког износа зараде;
2. од 10 до 20 година стажа осигурања – у висини троструког износа зараде;
3. од 20 до 30 година стажа осигурања – у висини четвоструког износа зараде;
4. преко 30 година стажа осигурања – у висини петоструког износа зараде.

Зарадом, у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју би запослени остварио у складу са општим актом и овим уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 131.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине у смислу члана 130. овог откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

X – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 132.

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

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

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење или било који други акт који се односи на остваривање права, обавеза и одговорности из радног односа, са образложењем и поуком о правном леку, уз његов потпис да га је примио.

У случају да је запослени одсутан са рада из било ког разлога, или није у могућности да непосредно прими акт из става 3, достава се врши слањем препоручене поштиљке или телеграма на последњу адресу коју је запослени пријавио у предузећу.

Уколико запослени одбије пријем аката, ако је његова адреса непозната или се достава не може извршити слањем препоручене поштиљке или телеграма из било ког разлога, достављање се врши истицањем на огласној табли предузећа, а по протеклу рока од три дана сматра се да је достављање извршено.

1. Заштита појединачних права**Члан 133.**

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорно питање да реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писаном облику.

Постигнути споразум је коначан и обавезује и послодавца и запосленог.

Члан 134.

Ако се послодавац или запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и послодавац не могу спорно питање да реше споразумно, могу да га изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улази по један представник стране у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

Поступак пред арбитражом може покренути свака од страна у спору. Поступак пред арбитражом покреће се у писаном облику.

Одлука пред арбитражом је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 135.

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.

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнања за повреду.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа**Члан 136.**

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XI – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**1. Привремени и повремени послови****Члан 137.**

Послодавац може, за обављање послова из делатности послодавца који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање и право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

2. Уговор о делу**Члан 138.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности

послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног рада.

XII – ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**1. Поступак за измену и допуну Колективног уговора****Члан 139.**

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну овог уговора покреће се на основу писаног предлога учесника уговора.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да о предлогу одлуче.

2. Важење и отказ Колективног уговора**Члан 140.**

Овај уговор закључен је на неодређено време.

Важење овог уговора може престати споразумом учесника овог уговора или отказом, на начин утврђен овим уговором.

Овај уговор престаје споразумом када писани споразум о престанку овог колективног уговора потпишу учесници овог уговора.

Овај уговор престаје отказом када један од учесника овог уговора поднесе отказ у писаној форми другом учеснику овог уговора.

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора друкчије не споразумеју.

3. Решавање спорова**Члан 141.**

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна овог уговора, спор се решава мирним путем.

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

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Арбитража има три члана. У састав арбитраже улазе по један представник учесника у спору и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Учесници овог уговора ће трошкове рада арбитраже сносити солидарно до 50% од укупног износа.

Члан 142.

Учесници у закључивању овог уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим уговором.

XIII – УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**Члан 143.**

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

Представнике запослених у Управном и Надзорном одбору именује оснивач на предлог директора предузећа, у складу са одредбама Статута.

XIV – УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 144.

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.

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 информира 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.

Послодавац је дужан:

– да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга;

– да омогући председнику репрезентативног синдиката да несметано обавља функцију председника како би се спроводиле све активности и задаци у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора;

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

– да представници синдиката могу одсуствовати са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани.

XV – ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 145.

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

Члан 146.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време штрајка.

Члан 147.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да предузеће пружа услуге које су од значаја за град Београд.

Члан 148.

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

XVI – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 149.

Закључивањем овог колективног уговора престају да важе појединачни колективни уговори који су до сада били на снази.

Члан 150

Овај уговор ступа на снагу даном закључења, а примењује се наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу града Београда”.

Одредбе о зарадама из овог уговора примениће се почев од обрачуна зарада за јун 2003. године.

Извршни одбор
Скупштине града Београда
ИО број 352-1201/03, 30. маја 2003. године

Председник
Ненад Богдановић, с. р.

Јавно предузеће „Ада Циганлија”
Број 703/1/03, 30. маја 2003. године

Генерални директор
Предраг Петровић, с. р.

Савез синдиката Србије
Синдикална организација
ЈП „Ада Циганлија”

Број сл 1с/03, 30. маја 2003. године

Председник
Душко Марковић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна	Страна
Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација” -----	474
393	Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градске пијаце” Београд ---
407	483
Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Београдске електране” -----	Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Инфостан” -----
420	502
Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” -----	Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Београд-пут” -----
433	516
Појединачни колективни уговор Градског саобраћајног предузећа „Београд” -----	Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Паркинг сервис” -----
444	533
Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Зеленило – Београд” -----	Појединачни колективни уговор Јавног предузећа за стамбене услуге -----
456	546
Појединачни колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Погребне услуге” -----	Појединачни колективни уговор Јавног предузећа „Ада Циганлија” -----

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, IV спрат – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Претплата: 3242-516

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Трг Николе Пашића бр. 6. Факс 3233-909. Текући рачун 840-298641-97. Одговорни уредник РАДОЈКА СРЕТЕНОВИЋ. Телефони: 3244-325, 3229-678, лок. 242, 246. Штампа: ЈП „Службени гласник”, Штампариија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15