



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXVIII Број 152

24. децембар 2024. године

Цена 290 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 5. и 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, закљученог 20. децембра 2024. године, градоначелник града Београда у име Града Београда, као оснивач, директор ЈКП „Београдски водовод и канализација” у име послодавца, Независни синдикат ЈКП „Београдски водовод и канализација” и Синдикална организација ЈКП „Београдски водовод и канализација”, као репрезентативни синдикати код послодавца, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАДСКИ ВОДОВОД И КАНАЛИЗАЦИЈА”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда (у даљем тексту: Посебни колективни уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и послодавца Јавног комуналног предузећа „Београдски водовод и канализација” (у даљем тексту: Послодавац), заштита запослених на раду и у вези са радом, зараде, накнаде зараде и остале накнаде запослених, права синдиката и Послодавца, као и друга питања од значаја за права, обавезе и одговорности запослених, синдиката, Послодавца и оснивача.

Овај уговор закључује се између оснивача, Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених код Послодавца.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, је Град Београд.

Запослени је лице које је, у складу са Законом, засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац, у смислу овог уговора, је Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација” које је основано одлуком Оснивача ради обављања комуналне делатности од општег интереса: снабдевање водом за пиће која обухвата захватање, пречишћавање, прераду и испоруку

воде водоводном мрежом до мерног инструмента потрошача, обухватајући и мерни инструмент и пречишћавање и одвођење атмосферских и отпадних вода, која обухвата скупљање, одвођење, пречишћавање и испуштање отпадних, атмосферских и површинских вода са површина јавне намене, односно од прикључка корисника на уличну канализациону мрежу, третман отпадних вода у постројењу за пречишћавање.

Директор Послодавца је законски заступник Послодавца.

Члан 3.

Овај уговор обавезује Оснивача, Послодавца, синдикате и све запослене код Послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора Послодавца се уређују уговором у складу са Законом.

Уговор о правима и обавезама директора у име Послодавца закључује Надзорни одбор.

Члан 4.

Оснивач Послодавцу обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних делатности.

Послодавац организује извршење посла, обезбеђује квалитет и обим услуга и производа и исплату зарада обрачунату на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање висине зараде утврђених Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује Послодавац, у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода Послодавца, иста обезбеђује Оснивач и то најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално економски савет Републике Србије, увећане за 40%.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона, Посебног колективног уговора, други прописи и општи акти Послодавца донети у складу са Законом.

Члан 6.

Овим уговором и општим актима Послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе

од права, услова рада и обавеза утврђених законима, прописима и Посебним колективним уговором.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 7.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, Посебним колективним уговором, овим уговором, другим општим актом код Послодавца и уговором о раду.

Зарада се састоји из:

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 8.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

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

Вредност радног часа за запослене код Послодавца, за текући месец утврђује се, актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 9.

Планирана средства за зараде код Послодавца утврђује послодавац годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се Послодавцу годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје Оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде и о структури исплаћених средстава.

Члан 10.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 9. овог уговора, расподељује се по принципима и

критеријумима утврђеним Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 11.

Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова који се обављају код Послодавца.

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

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

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

Коефицијент из става 1. овог члана утврђује се општим актом Послодавца.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Члан 12.

Зарада из члана 8. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 13.

Овим уговором Послодавац утврђује критеријуме и начин умањења и увећања основне зараде запослених.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише 20%.

Умањење зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла.

Умањење зараде се може извршити на основу критеријума:

- за мањи обим извршеног посла и однос запосленог према раду (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе на пословима на којима су распоређени, као и неефикасно коришћење радног времена) – најмање 5%, а највише 10%
- за лошији квалитет извршеног посла – најмање 5%, а највише 10%.

Умањење зараде може се извршити по појединим основама или по свим основама кумулативно највише 20%.

Основна зарада запослених може се увећати највише 30%, из планираних средстава за зараде највише до 0,5%.

Увећање зараде се може извршити на основу критеријума:

- обима извршених послова у односу на планиране – до 10%,

- квалитета извршених послова у односу на стандардни квалитет уобичајен за одређену врсту послова, креативност и заинтересованост у раду, стручност у раду, ажурност и извршавање послова у одређеним роковима, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака – до 10%,
- однос запосленог према раду који подразумева одговорност, поузданост за сваки неопходан посао, обављање додатних послова поред радних задатака, присутност на

раду, радну дисциплину и прихватање да се по потреби ради дуже од прописаног радног времена – до 10%.

Одлуку о висини умањења или увећања зарада доноси директор, на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог, са којим су се сагласили руководиоци службе, односно погона, директор сектора и ресорни извршни директор.

Послодавац ће репрезентативним синдикатима достављати податке о висини умањења или увећања зараде до 15. у месецу за претходни месец.

Послодавац и Оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху Послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да формирају Комисију која ће утврдити стандарде и нормативе за оцену изузетних резултата код Послодавца у току календарске године.

Послодавац је дужан да у року од 60 дана, од дана ступања на снагу овог уговора формира Комисију из претходног става.

Посебна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 11. овог члана и писаног образложења Послодавца, бира једног запосленог коме ће Оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности Града Београда.

Признање се додељује на обележавању Дана комуналне делатности.

Члан 14.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 11. овог уговора.

Члан 15.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора започну утврђивање послова по групама послова, с тим да у даљем року од 120 дана утврде послове по групама послова, као и коефицијент за сваки посао сходно ставу 1. овога члана.

До доношења акта из става 2. овог члана примењиваће се групе послова и коефицијенти који су код Послодавца утврђени правилником о систематизацији и организацији послова који су важећи на дан потписивања овог уговора.

Измене акта из става 3. овог члана могу се вршити у складу са чланом 118. став 2. овог уговора.

Члан 16.

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

– аконтација за текући месец до 25. у текућем месецу,
– коначан обрачун зараде до 10. у наредном месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун у

електронској форми, а на захтев запосленог Послодавац ће обрачун достављати и у писаној форми.

2. Увећана зарада

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

- 1) ноћни рад,
- 2) рад у смени (турнусу),
- 3) рад у бунару,
- 4) рад у канализационом колектору и базену,
- 5) додатак на зараду – минули рад,
- 6) рад на дан празника,
- 7) рад недељом,
- 8) прековремени рад.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од 1,5% обрачунатих на основу износа планираних и одобрених средстава, а исплаћених из посебних средстава која обезбеди Послодавац.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених у складу са одредбама Закона.

Послодавац је дужан да податке из евиденције о прековременом раду запослених доставља репрезентативним синдикатима до 15. у месецу за претходни месец.

Запосленом рад дужи од пуног радног времена месечно (прековремени рад) може да се прерачуна у слободне сате.

Запослени за сваки сат, који по налогу претпостављеног, ради дуже од пуног радног времена, има право на сат и 30 минута слободно, које мора да искористи у року од 6 месеци.

Члан 18.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице,
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основице,
- за рад недељом – 10% од основице,
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице,
- за рад на отвореном простору при температури нижој од -15 С и већој од +40 С, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода – 100% од основице,
- за рад у затвореном простору у којем се привремено борави у случају хитних интервенција при температури нижој од 10 С и већој од +40 С – 100%, према мерењу обављеном од стране службе Послодавца која обавља послове безбедности и здравља на раду,
- за рад у бунару (за време проведено у бунару) – 10% од основице,
- за рад у канализационом колектору и базену (за време проведено у колектору и базену) – 10% од основице.

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

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

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

Члан 19.

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

3. Накнада зараде

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије, и то у следећим случајевима:

- 1) када је до прекида рада дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца,
- 2) када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на којем запослени ради, све док се те мере не обезбеде,
- 3) за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- 4) за дане празника за који је законом прописано да су нерадни,
- 5) за давање крви, крвних деривата, ткива и другог дела тела,
- 6) за донирање органа,
- 7) за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу ако законом није другачије одређено,
- 8) за одазивање позиву војних и других органа,
- 9) за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада,
- 10) за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- 11) за присуствовање седницама државних органа и њихових тела, седницама Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 21.

Запосленом припада накнада која се исплаћује на терет Послодавца, за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- у висини 75% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- у висини 100% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад ако је проузрокована малигним обољењем.

Члан 22.

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 и Финансијском сектору потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести запосленог потврду из става 1. овог члана 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 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. Накнада трошкова

Члан 23.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом код Послодавца и уговором о раду, и то:

- 1) месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни),
 - (1) месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину,
 - (2) за релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза,
 - (3) запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз,
 - (4) послодавац ће посебним актом регулисати накнаду трошкова превоза за запослене у ситуацијама када није могуће применити одредбу из тачке 1. овог члана.
- 2) Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије. Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне и нерадне дане (који су као нерадни дани утврђени на основу закона), од момента поласка превозног средства из места становања, односно места рада до момента повратка до места становања, односно места рада.

- (1) За време проведено на службеном путовању у земљи, запослени има право
 - а) на пуну дневницу:
 - за свака 24 часа проведених на службеном путу,
 - за време проведено на службеном путу које је дуже од 12 часова, а краће од 24 часа;
 - б) на половину пуне дневнице:
 - за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова, а краће од 12 часова,
 - остатак времена проведеног на службеном путу краћи од 12 часова;

(2) уколико су запосленом обезбеђени преноћиште и исхрана на службеном путу, запослени има право на 60% од висине дневнице,

(3) дневницу за службено путовање у иностранство која не може прећи 40€ дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате. Право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после наредних 24 сата проведених у иностранству. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови смештаја само до хотела категорије четири звездице,

(4) трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру,

(5) трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 24.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. и 2. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ) по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана или је искористио мањи број дана од права на пуни годишњи одмор у случају престанка радног односа код Послодавца, има право на сразмерни износ регреса.

Послодавац може у случају ванредне интервенције на водоводној или канализационој мрежи и комуналним објектима запосленима који раде на терену дуже од пуног радног времена да обезбеди оброк.

Послодавац је дужан да у случајевима када се обављају послови под условима и на начин дефинисан претходним ставом, у случајевима када се они обављају на температурама нижим од -5 С и вишим од + 30 С запосленима обезбеди адекватна заштитна средства и неопходне количине адекватних течности за пиће.

6. Друга примања

Члан 25.

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

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или у висини износа три зараде запосленог исплаћене за последња три месеца која претходе месецу у којем је запосленом престао радни однос, уколико је то дозвољеније за запосленог,

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају

смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга јавног комуналног предузећа,

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, усвојилац, брачни друг, ванбрачни друг у случају заснивања трајне заједнице живота, деца и усвојеник запосленог.

Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, када је код Послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ исплатиће се само оном запосленом који је сносио трошкове сахране – доносиоцу оригиналног рачуна, у висини просечних трошкова погребних услуга јавног комуналног предузећа.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране у висини просечних трошкова погребних услуга јавног комуналног предузећа.

Члан 26.

Послодавац може, уколико су обезбеђена финансијска средства, да деци и усвојеницима преминулог запосленог док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота, исплаћује новчану помоћ.

Висина новчане помоћи из става 1. овог члана утврђује се за:

1. децу предшколског узраста и ученицима основне школе – у висини 15% просечне зараде исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи,

2. ученицима средње школе док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 20 година живота – у висини 20% просечне зараде исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи,

3. високо образовање док су на редовном школовању, а најдуже до навршених 26 година живота – у висини 25% просечне зараде исплаћене код Послодавца за месец који претходи месецу исплате новчане помоћи.

Новчана помоћ исплаћује се месечно, а Послодавац и прималац помоћи закључују уговор.

Исплатом новчане помоћи Послодавац се не обавезује да заснује радни однос са децом преминулог запосленог.

Члан 27.

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, закљученим уговором о осигурању и овим уговором.

О захтеву запосленог за накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор, на предлог Комисије коју именује директор у року од 5 дана од дана подношења захтева за накнаду штете, а чији чланови су обавезно по један представник репрезентативних синдиката код Послодавца. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности Послодавца или другог запосленог код Послодавца за насталу штету, као и висину штете.

На основу предлога Комисије из става 2. овог члана директор доноси решење којим се поднети захтев усваја као основан и обавезује се Послодавац да запосленом надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује или се поднети захтев одбија као неоснован.

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

Члан 28.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уколико су код Послодавца запослена оба родитеља, поклон може да оствари само један родитељ.

Члан 29.

Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код Послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године непрекидног рада код Послодавца.

Запослени има право на јубиларну награду поводом јубиларне године рада и то:

- за 10 година – 0,75 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 15 година – 1 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 20 година – 1,5 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 25 година – 2 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 30 година – 2,5 просечна зарада код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 35 година – 3 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 40 година – 3,3 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,
- за 45 година – 3,5 просечне зараде код Послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

У непрекидан рад из става 1. овог члана урачунава се и време проведено на одслужењу или дослужењу војног рока, упућивању на рад у иностранство од стране Послодавца и упућивању на рад код другог послодавца извршено у складу са Законом.

Под зарадом у смислу овог члана подразумева се бруто зарада код Послодавца.

Члан 30.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, за које премију плаћа Послодавац, уколико за то има обезбеђена финансијска средства и сагласност оснивача.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, у складу са програмом пословања.

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код Послодавца.

Послодавац може, поред осигурања из става 1. и 2. овог члана, да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу, у висини расположивих средстава утврђених Програмом пословања, од последица незгода на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац је дужан да обавести запослене и репрезентативне синдикате о условима и начину остваривања права по основу осигурања из става 2. и 3. овог члана.

6. Солидарна помоћ

Члан 31.

Послодавац је дужан да до укупног износа средстава

предвиђених Финансијским планом Послодавца за текућу годину за исплату солидарне помоћи запосленом обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајеве:

- теже болести, набавке лекова и медицинско-техничких помагала запосленог или чланова уже породице,
- дуже болести запосленог (непрекидно одсуство са рада дуже од шест месеци),
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести,
- наступања теже инвалидности,
- ублажавања последица елементарних и других непогода,
- набавка медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или чланова његове уже породице,
- пружања помоћи породици умрлог запосленог,
- за рођење детета запосленог и потпуно усвојење детета од стране запосленог,
- помоћ у случају вантелесне оплодње запослене односно брачног друга запосленог.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг запосленог, ванбрачни друг запосленог са којим је заснована трајна заједница живота, малолетна деца и усвојеник запосленог и незапослена деца и незапослени усвојеник запосленог на редовном школовању до навршених 26 година старости под условом да живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим и да нису засновала брачну заједницу, деца и усвојеник запосленог са посебним потребама која нису засновала радни однос, као и дете запосленог које не живи у породичном домаћинству са запосленим, јер је решењем о разводу брака поверено на бригу и старање другом родитељу.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства и то у висини од 41.800,00 динара без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Исплата солидарне помоћи у текућој години врши се до укупног износа средстава предвиђених Финансијским планом послодавца за текућу годину.

Члан 32.

Обезбеђење права и начин исплате примања из члана 25, 28, 29. и 31. овог уговора ближе ће се регулисати општим актима Послодавца.

Одлуку о исплати солидарне помоћи из члана 31. став 3. и 4. овог уговора доноси директор.

Послодавац је дужан да општа акта из става 1. овог члана донесе у року од 90 дана од ступања на снагу овог уговора, уз обавезно учешће представника репрезентативних синдиката.

III. РАДНИ ОДНОС

Члан 33.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, Послодавац је дужан да пре пријема

нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама предузећа.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима утврђених одредбама Закона и овог уговора.

Пре закључивања уговора о раду, кандидат је дужан да Послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, а према условима утврђеним општим актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

За послове на којима се захтевају посебне здравствене и психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени општим актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца, врши се претходна провера здравствених и психофизичких способности кандидата о трошку Послодавца.

За послове за које су прописани посебни услови рада (послови са повећаним ризиком) уговор о раду може да се закључи са кандидатом за кога је утврђено од стране надлежног здравственог органа да је здравствено способан за рад на тим пословима.

Члан 34.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 35.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду под условима прописаним у Закону, а у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор у складу са Програмом пословања за пословну годину.

Уговор о раду закључује запослени и Послодавац. У име Послодавца уговор о раду закључује директор или запослени кога директор овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са Законом.

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

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са претходним ставом овог члана сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

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

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима, у складу са законским прописима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога директор овласти. Овлашћење се даје у писаној форми.

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

Члан 36.

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

Члан 37.

Радни однос на одређено време може да се заснује у случајевима и под условима утврђеним Законом, с тим да тако заснован радни однос непрекидно или са прекидом не може да траје дуже од 24 месеци, осим у следећим случајевима:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање јавне функције и одслужење војног рока) до његовог повратка,

- када се привремено повећа обим посла, рад на одређеном пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта и

- у другим случајевима предвиђеним Законом.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 1. алинеја 1. и 2. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 38.

Општим актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца утврђују се радна места за која је, као посебан услов за рад, предвиђено да запослени одређено време проведе на пробном раду.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Члан 39.

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

Комисија се састоји од најмање три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и запослени чија се способност испитује, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

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

Запослени и послодавац за време пробног рада могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

2. Приправници

Члан 40.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом и општим актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Приправнику приправнички стаж траје:

- на пословима на којима се захтева висока стручна спрема девет месеци,

- на пословима на којима се захтева виша стручна спрема шест месеци и

- на пословима на којима се захтева средња стручна спрема три месеца.

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

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

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

Комисија из става 5. овог члана приправнику одређује тему коју је дужан да обради и коју је дужан да пред истом одбрани.

Након полагања приправничког испита комисија о успешности обрађене теме и одбране извештава директора.

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

3. Измена уговора о раду

Члан 41.

У току рада, Послодавац може запосленом да понуди да се измене поједини уговорени услови рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду) у случајевима и под условима утврђеним Законом, овим уговором и уговором о раду.

Послодавац анекс уговора о раду може запосленом да понуди и у следећим случајевима: при увођењу нових, односно укидању постојећих послова, статусним или организационим променама, премештају запослених зависно од њихових способности, примена мера за унапређењем технологије рада и радних поступака, отклањања узрока застоја у раду или лоших односа међу запосленима, бољем функционисању делова система рада и у другим ситуацијама.

Запосленом који одбије да закључи анекс уговора о раду у смислу става 1. овог члана, Послодавац може да откаже уговор о раду.

Члан 42.

Уз анекс уговора о раду, сагласно претходном члану овог уговора, Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у датом року.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, у складу са Законом, оспорава законитост анекса уговора.

Члан 43.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса у смислу члана 41. овог уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 41. овог уговора не примењују се и у

случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 41. овог уговора.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују Послодавац и запослени.

4. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 44.

Послодавац је обавезан да у складу са променама законских и других прописа, техничко-технолошким унапређењима, потребама процеса рада и увођењем нове организације рада код Послодавца, обезбеди услове за стручно оспособљавање, усавршавање и стицање посебних знања и способности за рад у својој струци, специјализацију запослених у земљи и иностранству (постдипломске студије, специјализацију, симпозијум, курс, семинар и сл.).

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац може да стипендира школовање потребних кадрова предузећа.

Послодавац сноси трошкове образовања и стручног оспособљавања само уколико се запослени образује или стручно оспособљава за потребе Послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину, а у складу са планом и програмом образовања и стручног оспособљавања донетим за текућу годину код Послодавца.

Послодавац може да сноси трошкове стручног усавршавања набавком стручне литературе, упућивањем запослених на семинаре, студијске групе и сличне облике усавршавања, само уколико се запослени стручно усавршава за потребе Послодавца, до висине расположивих средстава утврђених Програмом пословања за текућу годину.

Међусобна права и обавезе између Послодавца и запосленог који је упућен на образовање или стручно оспособљавање уређују се посебним уговором.

5. Радно време

Члан 45.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје 5 (пет) радних дана.

Општим актом Послодавца може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно у складу са Законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Послодавца или запослени које директор овласти.

Директор је у обавези да почетак и крај радног времена усагласи са технолошким процесима послодавца и да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 (пет) дана унапред пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у оквиру радне недеље утврђује се полазећи од следећег:

– на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради,

– на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од радног времена рад се организује у сменама или турнусима.

Изузетно Послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

У случају да је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

Члан 46.

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

Када је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, мора се организовати тако да у току месеца запослени посао обавља у различитим сменама најмање једну трећину радног времена и да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, а дуже само уз његову писану сагласност.

Члан 47.

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

Члан 48.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време у складу са Законом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

Члан 49.

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

Решење о одређивању прековременог рада, које доноси директор, може бити донето само на основу образложеног писаног предлога непосредног руководиоца организационе јединице за сваког запосленог за којег се предлаже одређивање прековременог рада. Образложени предлог мора да садржи образложење околности сваког случаја који захтева одређивање прековременог рада за запосленог.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

Члан 50.

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

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

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

У случају прерасподеле радног времена, може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. и 3. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

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

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

Запослени коме је одређена прерасподела радног времена прима зараду за пун фонд часова и када ради дуже и када ради краће од пуног радног времена, односно обрачун његове зараде и накнада утврђује се према пуном радном времену.

У случају прерасподеле, запослени не остварују истовремено и право на увећану зараду по основу сменског рада и рада недељом.

6. Одмори и одсуства

Члан 51.

Запослени има право на одмор у току рада: дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор у складу са Законом и општим актом Послодавца.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

а) Годишњи одмор

Члан 52.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са Законом, овим Уговором и општим актом Послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од тридесет радних дана, а најдуже 35 радних дана, а у складу с актом овлашћене институције.

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

- 1) радног искуства,
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту,
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) посебних отежаних услова рада.

Члан 53.

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

Дужина годишњег одмора запосленог увећава се по основу:

- 1) радног искуства до 7 радних дана и то:
 - за навршених три до шест година 3 радна дана,
 - за навршених седам до девет година 5 радних дана,
 - за навршених преко девет година 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 и докторске студије 4 радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана;
- 3) по основу услова рада до 7 радних дана и то:
 - у случају услова рада који подразумевају тешке физичке напоре, рад на температури нижој од -10 C или вишој од 30 C, руковање штетним или отровним материјама..... 7 радних дана,
 - у случају услова рада који подразумевају повећане опасности од повреде на раду.....5 радних дана;
- 4) запосленом – инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленом са једним малолетним дететом или са више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.....4 радна дана;
- 5) за радна места са посебним условима рада као и на другим радним местима са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа запосленом се увећава дужина годишњег одмора до 7 радних дана.

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

Члан 54.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

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

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 52. став 1. овог уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

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

Члан 55.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац, уз претходну консултацију запосленог, према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада Послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор или запослени кога директор овласти у писаној форми

и може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми, најкасније 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, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Уколико се запосленом због потребе посла измени време за коришћење годишњег одмора у периоду до пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је дужан да запосленом надокнади све стварне трошкове које запослени трпи услед измене. Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима ради остваривања права на накнаду трошкова.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Накнада из претходног става овог члана има карактер накнаде штете.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 56.

Директор Послодавца је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- | | | |
|---|---|----------------|
| – ступања у брак | – | 7 радних дана, |
| – рођења детета, порођаја супруге или усвајања детета | – | 7 радних дана, |
| – смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог, старатељ, усвојеник) | – | 7 радних дана, |
| – за допринос у раду и изузетно залагање у ванредним околностима на предлог непосредног руководиоца, а уз сагласност Послодавца | – | 5 радних дана, |
| – смрти брата или сестре запосленог | – | 5 радних дана, |
| – смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим | – | 2 радна дана, |
| – болести члана уже породице на предлог надлежног лекара | – | 7 радних дана, |
| – неге детета са психо-физичким недостацима | – | 7 радних дана, |
| – селидбе сопственог домаћинства | – | 4 радна дана, |

в) Неплаћено одсуство

Члан 58.

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 56. овог уговора – 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 Послодавца решењем.

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

г) Мировање радног односа

Члан 59.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у случајевима утврђеним Законом, осим права и обавеза за које је Законом другачије одређено.

Запослени има право да се врати на рад у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање радног односа.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 60.

Запосленом радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован,
- кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- споразумом између Послодавца и запосленог,
- 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 предвиђеним Законом.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље Послодавца у случајевима утврђеним Законом.

Члан 61.

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,

– полагања стручног или другог испита	–	1–6 радних дана,	
– елементарних непогода	–	3–5 радних дана,	
– коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	–	7 радних дана,	
– учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	–	3–7 радна дана,	
– добровољног давања крви и крвних деривата за сваки случај добровољног давања крви и крвних деривата	–	3 радна дана,	
– донирања органа	–	7 радних дана,	
– учешће на семинарима, трибинама и саветовањима које организује и на које су позвани представници репрезентативних синдиката, уз сагласност Послодавца	–	3–7 радних дана,	
– поласка детета у први разред основне школе		2 радна дана.	

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, превенције радне инвалидности, добровољног давања крви, донирања органа и учествовања на спортским и радно-производним такмичењима не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана под условом да је поднео 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 5 дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Члан 57.

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, у случају донирања органа и у случају упућивања на рехабилитацију по препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси Послодавац или синдикат.

Запослени је дужан да достави доказе о основу коришћења плаћеног одсуства.

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. у случају престанка рада Послодавца у складу са законом.

Члан 62.

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

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 63.

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 (отказни рок), али не дуже од 30 дана.

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 законито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 64.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са Законом ако за то постоје оправдани разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање,
- повреду радне обавезе кривицом запосленог,
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Послодавца, и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,

2. ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 41. став 3. овог уговора.

- а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 65.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог у складу са Законом, овим Уговором и уговором о раду.

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

Захтев за покретање поступка у писаној форми који садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже у смислу става 2. овог члана доставља се директору, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно за утврђивање

резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 3. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме, односно образовања као запослени чије се способности утврђују, с тим што по једног члана предлажу репрезентативни синдикати.

Комисија из става 3. овог члана утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог,
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог,
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Члан 66.

Комисија је дужна да након утврђених чињеница поднесе извештај директору о утврђеном чињеничном стању о знањима и способностима запосленог, односно резултатима рада запосленог и да мишљење о оправданости или неоправданости захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог.

Уколико Комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог у року од следећа три месеца, иста Комисија прати рад запосленог на сличан начин као што је описано у члану 65. став 5. овог уговора.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору који је комисију образовао и синдикату.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става или уколико не постоји радно место према знањима и способностима или резултатима рада које запослени може да обавља, сагласно извештају односно оцени Комисије из става 3. овог члана, Послодавац може запосленом отказати уговор о раду уз поштовање Законом утврђене процедуре.

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду (отказни рок) у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана, и то:

1. осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
2. петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. тридесет дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини, и то:

1. у висини једне зараде – до 10 година непрекидног рада код Послодавца,
2. у висини једне и по зараде – од 10 до 20 година непрекидног рада код Послодавца,
3. у висини две зараде – преко 20 година непрекидног рада код Послодавца.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просек зараде запосленог за претходних 12 месеци који претходи месецу пре доношења решења о отказу уговора о раду у складу са Законом и овим уговором.

Члан 67.

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

1. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
2. ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 59. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 58. овог уговора.

б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 68.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, Послодавац може да откаже уговор о раду, и то:

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
3. ако врши повреду права на синдикално организовање из члана 112. став 2,
4. ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада,
5. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за доношење одлуке о умањењу односно увећању зараде из члана 13. став 8 овог уговора и
7. у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београдски водовод и канализација” и уговором о раду.

в) Непοштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 69.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом,
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом и овим уговором,
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
7. ако не поштује радну дисциплину прописану Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београдски водовод и канализација” и уговором о раду.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тачке 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 1. овог члана.

г) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 70.

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца. Новчана казна се извршава на основу решења Послодавца о изреченој мери, обуставом од зараде запосленог, административним путем,
- 3) опомену са најавом отказа, без поновног упозорења, ако запослени у наредном периоду од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 71.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 64. овог уговора, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- 2) за време трудноће, 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 72.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чланова 68. и 69. испοштује процедуру прописану Законом која се односи на писано упозорење, рок застарелости, достављање акта о отказу уговора о раду и обавезе исплате зараде и накнаде зараде.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

а) Утврђивање одговорности запосленог

Члан 73.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (радне обавезе и радна дисциплина). Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе, не поштује радну дисциплину 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 за повреду радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени је одговоран за повреде радне обавезе утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених код Послодавца и уговором о раду.

Поступак утврђивања одговорности запосленог за повреду радне обавезе, непоштовања радне дисциплине или непридражавања одлука донетих код Послодавца обухвата: писмену пријаву, именовање комисије за утврђивање чињеничног стања (по једног члана именују репрезентативни синдикати и синдикат чији је запослени члан, уколико запослени није члан репрезентативног синдиката), поступак утврђивања чињеничног стања, писани извештај Комисије о утврђеном чињеничном стању и одлуку Послодавца са образложењем.

Члан 74.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју је учињено 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 75.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у складу са Законом, овим Уговором и уговором о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

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

Послодавац може запосленом из члана 65. став 1. овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 70. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе запосленог утврдиће се Правилником о радној дисциплини и понашању запослених код Послодавца.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је запослени члан, у року који је остављен запосленом из става 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката достављено у року из претходног става овог члана.

Члан 76.

У случају отказа уговора о раду запосленог на основу члана 64. став 2. тачка 1. овог уговора, Послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима у року од 3 месеца од дана престанка радног односа, осим у случају када послодавац даје отказ запосленом – особи са инвалидитетом кога послодавац, због губитка радне способности, проглашава технолошким вишком јер не постоје послови на које таквог запосленог може да премести.

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 77.

Послодавац је дужан да изврши уплату свих доспелих зарада и других примања запосленом у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Запослени чији је радни однос престао има право да од Послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из претходног става овог члана или посебној потврди.

б) Рок застарелости

Члан 78.

Отказ уговора о раду из члана 64. став 1. овог уговора, Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 67. став 1. тачка 1. овог уговора Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 79.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Уколико решење није могло бити достављено запосленом, стручна служба Послодавца је дужна да о томе сачини писану белешку и решење о отказу уговора о раду објави на огласној табли Послодавца. По истеку осмог дана од дана објављивања решење се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор у вези отказа уговора о раду решава пред арбитром.

в) Удаљење запосленог

Члан 80.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду,

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока од најмање осам дана од дана достављања упозорења, у коме запослени треба да се изјасни.

Удаљење из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је Послодавац дужан да запосленог

врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом, ако за то постоје оправдани разлози утврђени овим уговором.

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

Члан 81.

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

Члан 82.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 80. и 81. 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 81. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 83.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 82. овог уговора и пуног износа основне зараде, 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 се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 67. и 68. овог уговора.

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

Запослени је одговоран за штету на раду или у вези са радом, коју је на раду 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 из става 2. овог члана 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 за сваки појединачни случај образује директор својим решењем, у складу са Законом и овим уговором.

Члан 85.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу, покреће се решењем директора.

Директор 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 личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу

и образује комисију из члана 84. став 5. овог уговора.

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, податке о подносиоцу пријаве и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 86.

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.

Члан 87.

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 88.

Када Комисија из члана 84. став 5 овог уговора утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади учињену штету или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету утврђује се начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Директор може решењем из става 2. овог члана запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да достави 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 89.

Запослени који је на 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.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Посебног колективног уговора, овог Уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља

у току рада у складу са Законом и другим подзаконским актима.

Поред запослених право на безбедност и здравље на раду имају: ученици и студенти који се налазе на професионалној пракси и лица која се затекну у радној околини ради обављања одређених послова.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Члан 91.

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

Директор се обавезује:

1. да обезбеди запосленима лична заштитна средства и опрему адекватну радном месту на којем ради, а према прописима о безбедности и здрављу на раду и стандардним техничким нормативима, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин. Средства и опрема за личну заштиту на раду обезбеђују се сагласно спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део општег акта послодавца о безбедности и здрављу на раду и на основу годишњег плана заштите запослених у вези безбедности и здравља на раду,

2. да организује послове за безбедност и здравље на раду у оквиру посебне стручне службе,

3. да обезбеди израду годишњег плана и програма мера безбедности и здравља на раду и потребна финансијска средства,

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

5. да обезбеди оспособљавање запослених за безбедан рад, упутства за рад, теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту. Оспособљавање запослених за безбедан рад спроводи се сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба,

6. да обезбеди одржавање средстава и опреме за рад, и средстава за личну заштиту на раду у исправном стању, сагласно општем акту о безбедности и здрављу на раду послодавца,

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

8. да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и рад запослених, полазећи од специфичности сваког радног места,

9. да обезбеди посебну заштиту инвалида, професионално оболелих лица, жена, родитеља, омладине у складу са законским и другим важећим прописима,

10. обавештава благовремено запослене и њихове представнике о увођењу нових технологија и средстава за рад као и о опасностима од повреда и оштећења здравља која настају њиховим увођењем, односно да у таквим случајевима донесе одговарајућа упутства за рад,

11. да обезбеди превентивне мере пре почетка рада сваког запосленог, у току његовог рада и код сваке промене технолошког поступка,

12. да донесе акт о процени ризика у писменој форми, сагласно Закону, за сва радна места и друге акте из области безбедности и здравља на раду,

13. да одреди лице за безбедност и здравље на раду код Послодавца,

14. да заустави сваку врсту рада који представља непо средну опасност по живот или здравље запослених,

15. да обезбеди финансијска средства за спровођење мера безбедности и здравља на раду,

16. да обезбеди друге услове за заштиту на раду у складу са законским и другим важећим прописима.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, на овим радним местима могу радити само запослени који испуњавају посебне здравствене услове за обављање послова на радним местима са повећаним ризиком.

Запосленима, који због здравственог стања на основу решења надлежног органа не могу обављати послове за које су засновали радни однос и на којима су радили до промене здравственог стања, омогућиће се обављање других одговарајућих послова, у складу са решењем према преосталој здравственој способности, ако прописима није другачије одређено.

Члан 92.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радном месту са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује Послодавац, своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално да усавршавају, обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

Запослени се обавезују:

1. да се обуче за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима уколико им запрети опасност по живот и здравље,

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 и тесту за детекцију наркотичких средстава уколико се посумња да су под утицајем алкохола или другог наркотичког средства за време рада,

5. да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине,

6. да наменски користе лична заштитна средства и опрему, да њима правилно рукују да не би угрозили своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица 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.

Члан 93.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства

и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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.

Запослени који руководе или организују процес рада одговорни су за спровођење мера безбедности и здравља на раду у свом делу процеса рада у складу са законом и актима надлежног органа послодавца.

Директор је одговоран за спровођење и унапређење безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима који регулишу област безбедности и здравља на раду, као и за обезбеђење финансијских средстава.

Лична заштитна средства и опрема даје се запосленима који обављају послове на радним местима на којима се опасност од повређивања или оштећења здравља не може отклонити одговарајућим техничким мерама.

Стандардизација, набавка, задуживање и коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду уређује се посебним актима Послодавца.

Директор је обавезан да у комисију за набавку личних заштитних средстава и опреме именује по једног представника репрезентативних синдиката.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на свом радном месту и да се оспособљава за спровођење таквих мера.

Запослени има право:

- да Послодавцу даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду,
- да контролише своје здравље на терет послодавца према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити.

Члан 94.

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 поступе по налогу послодавца, у вези спровођења наложених мера заштите на раду.

Руководиоци погона и служби, шефови рејона и одељења 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 у року од 24 сата од настале повреде, 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 95.

Право је и обавеза запосленог да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које распоређен, односно премештен.

Запослени има право да одбије да ради послове на свом

радном месту ако му због вршења тих послова прети опасност по живот или здравље и ако му послодавац у складу са законом и овим правилником није обезбедио одговарајућа средства за рад и услове за рад, све док се не отклоне опасности и не спроведу одговарајуће мере.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се отказати уговор о раду.

За време необављања радне обавезе у смислу става 2. овог члана запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Члан 96.

Послови са повећаним ризиком (послови са посебним условима рада) код Послодавца су:

1. радна места на којима постоји повећани ризик од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења здравља запосленог,
2. радна места на којима постоје специфични захтеви у погледу здравствене и психофизичке способности запосленог,
3. на пословима на којима не постоји могућност примене појединих прописаних мера заштите на раду.

Послови који се обављају са повећаним ризиком утврђују се по шифрама послова у акту о процени ризика, који доноси директор.

Актом о процени ризика утврђују се услови које запослени морају да испуњавају за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Финансијска средства за спровођење акта о процени ризика и програма мера за унапређење безбедности и здравља на раду утврђују се годишњим планом пословања Послодавца.

Критеријуми за утврђивање послова са повећаним ризиком су:

1. штетност по здравље запослених (неповољни климатски и микроклиматски услови, повећана бука и вибрација, физичко и психофизичко оптерећење, биолошке штетности и сл.),
2. присутни ризици у раду (рад на дубини и висини, рад под водом и земљом, рад под високим напонам, рад са флуидима под притиском, отровним или нагривајућим материјалама),
3. режим и врста рада (сменски рад и рад у турнусу, теренски рад и рад који захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности).

Члан 97.

Радно место са повећаним ризиком јесте радно место утврђено актом о процени ризика на коме, и потпуно примењених мера у складу са законом и овим уговором, постоје околности које могу да угрозе безбедност и здравље запосленог.

Запослени који се распоређује на радно место са посебним условима рада, поред општих услова утврђених Законом мора да испуњава и посебне услове из области безбедности и здравља на раду, прописа везаних за обављање делатности Послодавца, као и да није млађи од 18 година.

Послови са посебним условима рада утврђују се по шифрама послова у општем акту којим се регулише област безбедност и здравље на раду.

Члан 98.

Синдикалне организације код Послодавца имају право

да се непосредно упознају са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима на сваком радном месту и да Послодавцу предложи предузимање потребних мера за њихово отклањање у складу са Законом и другим прописима из области безбедности и здравље на раду.

О предузетим мерама по предлогу из претходног става Послодавац је дужан да обавести синдикалне организације у року од 30 дана.

Члан 99.

У циљу превенције радне инвалидности, организованог рекреативног одмора и других видова превенције и рехабилитације Послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима организованих код Послодавца, уплати средства у износу од 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката организованих код Послодавца.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, Послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код Послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, потписника овог колективног уговора, заступљених код Послодавца, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 100.

Запослени имају право да изаберу представника за безбедност и здравље на раду.

Послодавац се обавезује да образује Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело од представника Послодавца и репрезентативних синдиката.

Одбор за безбедност и здравље на раду даје предлоге за побољшање заштите на раду по сопственој иницијативи или на захтев организација синдиката, Оснивача, Надзорног одбора и директора, у складу са законом.

Одбор за безбедност и здравље на раду има 7 чланова, од којих су три члана представници Послодавца, а четири члана су представници запослених.

Представнике запослених из става 4. овог члана именују репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, и то тако што сваки именује по два члана одбора.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 101.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач на предлог репрезентативних синдиката.

Надзорни одбор, директор и извршни директор не могу предлагати представника запослених у Надзорном одбору.

Представници запослених чине 1/3 чланова Надзорног одбора и именују се на основу предлога репрезентативних синдиката, поступак за предлагање и бирање кандидата за члана Надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима, а у складу са статутом Предузећа.

Уколико репрезентативни синдикати не постигну договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног синдиката који има већину чланова од укупног

броја чланова репрезентативних синдиката, у складу са статутом Предузећа.

Члан 102.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз разматрање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 103.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених уз мишљење репрезентативних синдиката.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 104.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом и донесу Програм решавања вишка запослених.

Члан 105.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености, Послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука Оснивача.

Висина отпремнине по наведеном основу коју је Послодавац дужан да исплати пре отказа уговора о раду, не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 106.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за одлазак у пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и општих аката Послодавца и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

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 (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.

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.

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 64. овог уговора.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 109.

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

Уколико настане спор у поступку закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код Послодавца, штрајка, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са Законом и утврђивања минимума процеса рада у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 2. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Индивидуалним радним спором сматра се спор поводом отказа уговора о раду, радног времена, остваривања права на годишњи одмор, исплате зараде, накнаде зараде и минималне зараде у складу са Законом, исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са Законом, исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са Законом, дискриминације и злостављања на раду.

Индивидуални радни спорови могу се решавати у складу са Законом о раду и Законом о мирном решавању радних спорова.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 110.

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

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби послодавца доставља синдикат преко писарнице или директно преко овлашћеног представника синдиката.

Члан 111.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање

у складу са њиховом улогом и задацима из Закона, Посебног колективног уговора и овог уговора, и то:

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 112.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности,

– да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције,

– зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисаће се споразумом са Послодавцем,

– да споразумом између Послодавца и репрезентативних синдиката код Послодавца утврди право на плаћено одсуство, односно обезбеди одређен број плаћених часова месечно и другим представницима репрезентативних синдиката, ради обављања синдикалне функције, а сразмерно броју чланова синдиката,

– да председницима других (нерепрезентативних) синдиката споразумно утврди број плаћених часова месечно, ради обављања синдикалне функције, у складу са законом, а сразмерно броју чланова синдиката,

– изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник овог уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима,

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

– да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани или које организује репрезентативни синдикат код послодавца,

– 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 одредели,

– да представнике репрезентативног синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а представнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику овог колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

Повредом права на синдикално организовање сматраће се притисак на запосленог од стране руководиоца да се учла-ни односно ишчлани из одређене синдикалне организације.

Члан 113.

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

Ако представник запослених из претходног става не поступа у складу са Законом, општим актом и уговором о раду, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 114.

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

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

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 115.

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

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

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, у складу са законом.

Члан 116.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених код Послодавца сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да Послодавац обавља комуналну делатност – производња и дистрибуција воде и одвођења отпадних вода које су незаменљив услов живота и рада грађана града Београда.

Члан 117.

Уколико се због необезбеђења права из Посебног колективног уговора и овог уговора код Послодавца организује штрајк, спроводиће се у складу са законским прописима, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законским прописима.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 118.

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

ПОСЛОДАВАЦ

ЈКП „Београдски водовод и канализација”
Београд, 20. децембра 2024. године
Број 85965

Директор
Радомир Вујадин, с. р.

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити израђени у складу са законским прописима и уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката код Послодавца.

Члан 119.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града Београда у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда закљученог 20. децембра 2024. године.

Закључци и тумачења донети на комисији из става 1. овог члана, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код Послодавца.

Члан 120.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 90 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 121.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 120. става 1. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 122.

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

Члан 123.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона.

Члан 124.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор за ЈКП „Београдски водовод и канализација”, (Службени лист Града Београда број 138/21).

Члан 125.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 24, став 1, чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

ОСНИВАЧ

Град Београд
Београд, 24. децембра 2024. године
Г број 401.1-4261

Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ

1. Независни синдикат

ЈКП „Београдски водовод и канализација”
Београд, 20. децембра 2024. године
Број 14/24

Председник
Александар Праизовић, с. р.

2. Синдикална организација

ЈКП „Београдски водовод и канализација”
Београд, 20. децембра 2024. године
Број 10/24

Председник
Љубомир Романовић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда од 20. децембра 2024. године, члана 37. Статута ЈКП „Београдске електране“ („Службени лист Града Београда”, бр. 64/16, 100/17 и 93/20), Синдикална организација ЈКП „Београдске електране”, Синдикат ЈКП „Београдске електране” – „Независност”, в. д. директора ЈКП „Београдске електране” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „БЕОГРАДСКЕ ЕЛЕКТРАНЕ”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду од 20. децембра 2024. године, уређују се: основне одредбе, радни односи, заштита запослених на раду, престанак радног односа, вишак запослених, одговорност, накнада штете и удаљење запосленог, заштита на раду, зарада, накнада и остала лична примања, учешће у управљању, услови за рад синдиката, организовање процеса штрајка, преговарање и закључивање колективног уговора и прелазне и завршне одредбе.

Члан 2.

Оснивач у смислу одредаба овог уговора је Град Београд. Послодавац у смислу овог уговора је Јавно комунално предузеће „Београдске електране” (у даљем тексту: послодавац), које је основано и обавља производњу, дистрибуцију и испоруку топлотне енергије и пружање комуналних производа и услуга, којем је поверено обављање комуналне делатности од интереса за Град Београд у складу са одлуком оснивача, кога заступа директор.

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

Запослени у смислу термина који се користи у овом уговору, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се одредбе овог уговора односе.

Репрезентативним синдикатом у предузећу сматра се синдикат који испуњава услове предвиђене одредбама Закона о раду.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности,

у складу са оснивачким актом и Статутом, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних и стамбених делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац.

Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач у складу са овим уговором.

Члан 4.

Права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим уговором уређују се другим општим актима послодавца, у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

1. Права запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту.

Члан 6.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, овим уговором и уговором о раду,
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује процес рада на начин који обезбеђује безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом и другим прописима,
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама из члана 7. овог уговора и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом и овим уговором.

Члан 9.

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

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

Члан 10.

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

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

4. Забрана дискриминације

Члан 11.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација је забрањена у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла,
- 2) услове рада и сва права из радног односа,
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање,
- 4) напредовање на послу,

5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од наведених основа ништаве су.

Члан 12.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање, а у складу са Законом о раду.

Члан 13.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 11. овог уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе овог уговора и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља - не сматрају се дискриминацијом.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 14.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима (послови са увећаним ризиком, послови на којима се утврђује сменски рад и пробни рад, рад са приправником), а може да се утврди и број извршилаца.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама.

Обавеза послодавца из претходног става се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено и неодређено време.

Члан 15.

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

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног

односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 16.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавезама из члана 7. овог уговора.

Члан 17.

О потреби заснивања радног односа у предузећу одлучује директор у складу са Програмом пословања за текућу годину, на који оснивач даје сагласност.

Програмом пословања се утврђује маса средстава за ново запошљавање у текућој години.

Репрезентативни синдикати учествују у припреми програма пословања у делу који се односи на пријем запослених.

2. Заснивање радног односа

Члан 18.

Радни однос заснива се уговором о раду сагласно закону.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време, као и за рад са непуним радним временом или повећаним ризиком у складу са законом.

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

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

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и услови од оних утврђених законом, овим Уговором и Посебним колективним уговором.

Члан 19.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду закључује се најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које он овласти.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави сваког месеца информацију по свим закљученим уговорима о раду и анексима, са подацима из истих у складу са важећим прописима.

Члан 20.

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

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 21.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца,
- 2) лично име запосленог, ЈМБГ, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања

запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду,

4) назив и опис послова које запослени треба да обавља,

5) место рада,

6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време),

7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,

8) дан почетка рада,

9) радно време (пуно, непуно или скраћено),

10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,

11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,

12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,

13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11–13) овог члана ако су утврђени законом и овим уговором.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 22.

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

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

3. Пробни рад

Члан 23.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком, који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом, који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, послодавац треба исте да образложи и због чега му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 24.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

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

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

Изузетно од става 2. овог члана уговор о раду може да се закључи у случајевима утврђеним законом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог члана или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 25.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

За послове на којима се захтевају посебне психофизичке способности или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени Актом о процени ризика врши се провера психофизичких способности кандидата и здравствених способности.

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 надлежног здравственог органа, у складу са законом.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 26.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

7. Приправници

Члан 27.

На радна места утврђена Правилником о организацији и систематизацији послова може да се заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника на неодређено или одређено време.

Приправнички стаж за приправнике са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, траје једну годину.

Приправнички стаж за приправника са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, траје девет месеци.

Приправнички стаж за приправнике са стеченим средњим образовањем у четворогодишњем трајању, траје шест месеци.

Приправнику који из оправданих разлога одсутствује с рада дуже од једног месеца продужава се приправнички стаж онолико колико је трајало одсуство.

За време трајања приправничког стажа приправник остварује права, обавезе и одговорности из радног односа у складу са законом.

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

Члан 28.

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 директор.

8. Распоређивање запослених

Члан 29.

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 отворе нови послови у процесу рада и
 - када запослени захтева распоред на друге послове, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

Члан 30.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима и у смислу члана 119. овог уговора.

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

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора

ако не потпише анекс уговора у року из става 3. овог члана.
Запослени може уз своју сагласност да буде упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао у складу са законом.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручно оспособљавања и усавршавања у смислу става 1. овог члана обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и Програмом стручно оспособљавања и усавршавања запослених.

Надзорни одбор доноси Програм стручно оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора.

Члан 32.

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 (симпозијум, саветовања, семинаре и курсеви) и да о томе обавести репрезентативне синдикате предузећа.

Директору ће предлог за стручно усавршавање запослених давати комисија сачињена од истог броја представника послодавца и репрезентативних синдиката.

Члан 33.

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 трошкове у вези са његовим стручним оспособљавањем или усавршавањем, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Уколико запослени прекине стручно оспособљавање и усавршавање из оправданих разлога, није дужан надокнадити трошкове, о чему одлуку доноси директор.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 34.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време које запослени проведе у приправности признаће се у висини од 10% од укупног времена које је провео у приправности, и сматраће се оствареном прерасподелом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним

временом, са свим увећањима у складу са чланом 89. овог уговора.

1. Пуно и непуно радно време

Члан 35.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

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

Распоред и прерасподела радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак, завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена утврђује директор, у складу са законом и овим уговором.

Члан 36.

Непуно радно време, у складу са законом, јесте радно време краће од пуног радног времена.

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

2. Скраћено радно време

Члан 37.

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

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

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

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

3. Прековремени рад

Члан 38.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца, у складу са законом, а према потребама послова и задатака процеса рада.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад, нити прековремени рад може да траје дуже од осам часова недељно.

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

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

4. Прерасподела радног времена

Члан 39.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току

календарске године, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци и у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запосленом, који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена, као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

Руководиоци сектора се обавезују да доставе благовремено обавештење Дирекцијама о прерасподели радног времена, као и да благовремено издају запосленима одговарајуће налоге за коришћење слободних дана, добијених по основу прерасподеле радног времена.

Члан 40.

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 право на топли оброк и регрес.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Члан 41.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 42.

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

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

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењује према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 43.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.

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

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

Запослени који ради дуже од девет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, 12 часова дневно, има право на одмор у току рада од 60 минута који може користити из два дела без угрожавања процеса рада.

Одмор у току дневног рада урачунава се у радно време и не може се користити на почетку и на крају радног времена.

2. Дневни одмор

Члан 44.

Запослени има право на одмор у трајању од 12 часова непрекидно у оквиру од 24 часа, ако законом није другачије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 45.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Запослени који ради у смислу члана 39. овог уговора има право на одмор у непрекидном трајању од најмање 11 часова у наредних 24 часа.

4. Годишњи одмор

Члан 46.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са уговором, законом и општим актом послодавца од најмање 20 радних дана.

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

- 1) радног искуства,
- 2) сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту,
- 3) социјалног и здравственог статуса,
- 4) посебно отежаних услова рада.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1. овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

5. Дужина годишњег одмора

Члан 47.

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

Дужина годишњег одмора увећава се и то по основу:

- | | | |
|---|--|---------------|
| 1 | по основу радног стажа:
запосленом до 15 година радног стажа, | 2 радна дана |
| | запосленом са навршених 15 до 20 година радног стажа, | 3 радна дана |
| | запосленом са навршених 20 до 25 година радног стажа, | 4 радна дана |
| | запосленом са навршених 25 до 30 година радног стажа, | 5 радних дана |
| | запосленом са преко 30 година радног стажа; | 7 радних дана |
| 2 | по основу сложености послова – доприноса у раду:
за послове где се захтева од I до IV степена стручне спреме, односно основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године, | 2 радна дана |
| | за послове где се захтева од V до VI степена стручне спреме, специјалистичко образовање, односно високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), | 3 радна дана |
| | за послове где се захтева од VII до VIII степена стручне спреме, односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковн студије) и докторске студије, | 4 радна дана |
| | за послове са посебним овлашћењима; | 5 радних дана |
| 3 | по основу услова рада; | 2 радна дана |
| 4 | по основу социјалног и здравственог статуса:
– инвалиду, | |
| | – запосленом са малолетним дететом до 16 година живота, | 4 радна дана |
| | – запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју; | |
| 5 | запослени који ради на радном месту на којем се стаж осигурања рачуна са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж), | 3 радна дана |
| 6 | запослени који ради на пословима са скраћеним радним временом, | 3 радна дана |
| 7 | запослени који ради на радном месту са посебним условима рада или са посебним специфичностима у зависности од основне делатности предузећа:
запосленом који ради у смени или у турнусу, | 2 радна дана |
| | запосленом који обавља послове заваривања, | 2 радна дана |
| | запосленом на радном месту са повећаним ризиком. | 3 радна дана |

* У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 7. увећање годишњег одмора не може бити веће од 5 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као 5 радних дана. У дане годишњег одмора не урачунавају се празници (државни и верски) који су законом предвиђени као нерадни дани.

Коришћење годишњег одмора се прекида уколико дође до привремене спречености за рад запосленог, што потврђује лекар.

Запослени може по престанку узрока прекида годишњег одмора да настави са коришћењем преосталих дана годишњег одмора, уз сагласност непосредног руководиоца.

6. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 48.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у више делова у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима први део користи у трајању од најмање десет радних дана непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

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

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

7. Распоред коришћења годишњег одмора у деловима

Члан 49.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за сваку годину, водећи рачуна о потребама процеса рада, уз претходну консултацију запосленог.

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

Изузетно ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се може доставити у електронској форми, а на захтев запосленог решење ће му се доставити у писаној форми.

Члан 50.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

8. Плаћено одсуство

Члан 51.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

рођења детета, порођаја супруге,	7 радних дана
ступања у брак,	7 радних дана
смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи и усвојилац запосленог),	7 радних дана
смрти брата или сестре запосленог,	5 радних дана
смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим,	2 радна дана
теже болести члана уже породице, на основу налаза лекара специјалисте или отпусне листе са епикризом, односно на основу документације из које се може утврдити да је потребна нега члана породице,	7 радних дана
селидбе сопственог домаћинства,	4 радна дана
полагање стручног испита и стручног усавршавања,	6 радних дана
отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом,	3 до 5 радних дана
коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности,	до 7 радних дана
учествовања на спортским и радно-производним такмичењима,	до 7 радних дана
добровољног давања крви, за сваки случај добровољног давања крви, плазме и тромбоцита,	3 дана
донирање органа	7 радних дана

Максимални број дана из табеле може да се смањи на захтев запосленог.

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

У случају плаћеног одсуства по основу теже болести плаћено одсуство може да се користи из више пута, до максималног броја дана који је предвиђен овим уговором.

У случају добровољног давања крви запослени користи три узастопна дана рачунајући и дан давања крви.

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, ступања у брак, смрти члана уже породице, теже болести члана уже породице, на основу налаза лекара специјалисте или отпусне листе са епикризом, односно на основу документације из које се може утврдити да је потребна нега члана породице, превенције радне инвалидности, учествовања на спортским и радно производним такмичењима, добровољног давања крви, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Под лицима која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим сматрају се сродници између којих стоји обавеза издржавања, а живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 52.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 (пет) дана, а највише до 30 радних дана у току једне 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, другим облицима стручног усавршавања и учешћа на спортским и културним манифестацијама, и у случају донирања органа и ткива.

У случају донирања органа и ткива трајање плаћеног одсуства се одобрава по препоруци здравственог органа, с тим да исто не може трајати дуже од рока из става 1. овог члана.

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси директор на образложен предлог непосредног руководиоца.

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

9. 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
смрти сродника који нису наведени у члану 51.,	2 радна дана
неге члана шире породице.	3 радна дана

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

На образложени писмени захтев запосленог директор може одобрити неплаћено одсуство у трајању дужем од једне године, а најдуже две узастопне године.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор.

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

10. Мировање радног односа

Члан 54.

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

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

Права из става 1. тачка 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.

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

Одлуку о мировању радног односа доноси директор.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 55.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, Посебног колективног уговора и Уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и заштите на раду.

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

Директор предузећа је дужан да организује рад код послодавца тако да обезбеди заштиту живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актима послодавца.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 56.

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

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.

2. Заштита личних података

Члан 58.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 59.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини,
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације,

3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 60.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 59. тачка 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 61.

Трошкове лекарског прегледа из члана 59. тачка 3) и члана 60. сноси послодавац.

Члан 62.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 63.

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

Запослени млађи од 18 година не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 64.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање тегета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 65.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена из члана 64. и става 1. овог члана има право на плаћено одсуство у складу са законом.

Члан 66.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Члан 67.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или

дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

Члан 68.

Права из чл. 66. и 67. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 69.

На права и обавезе запослене жене на породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуства са рада запосленог ради посебне неге детета или друге особе неопредметно се примењују одредбе закона.

5. Заштита особа са инвалидитетом и са здравственим сметњама

Члан 70.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 57. став 2. овог уговора послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са законом.

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 71.

Послодавац се обавезује да донесе акт којим ће утврдити послове на које се запослени из члана 70. овог уговора мора распоредити, у складу са стручном спремом и преосталом радном способношћу, водећи рачуна да се запослени распореди у оквиру групе послова коју обавља.

6. Привремена спреченост за рад

Члан 72.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 (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, уместо запосленог потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од 3 (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.

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 73.

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 о раду, Законом о безбедности и здрављу на раду и другим општим актима послодавца.

Потписници овог уговора су дужни да донесу општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

1. Обавезе послодавца

Члан 74.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди:

- средства и опрему за личну заштиту на раду и средства за личну хигијену, адекватне радном месту на којем запослени ради,
- обуку запослених за безбедан рад,
- одржавање средстава за рад у исправном стању и
- предузимање потребних мера заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности предузећа.

Послодавац је дужан да донесе Акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радним местима са повећаним ризиком.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, теже болести и хируршке интервенције, а висину премије осигурања утврђује директор предузећа.

Послодавац је обавезан да у току године обезбеди превентивне систематске прегледе за све запослене.

2. Обавезе запослених

Члан 75.

Запослени су дужни:

- да се обучавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље,
- да контролишу своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити,
- да, ако раде на радном месту са повећаним ризиком, обаве лекарске прегледе на које их упућује послодавац,
- своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају,
- обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине,
- правилно рукују средствима за рад и
- да се придржавају прописима из области безбедности и здравља на раду.

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 76.

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.

3. Обавезе руководиоца

Члан 77.

Руководиоци свих облика организовања у предузећу обавезују се у складу са својим овлашћењима 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 безбедности и здравља на раду,
- 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,
- непосредно спроводе прописане и наложене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом, обавештавају претпостављеног своје организационе јединице и стручну службу о свакој повреди на раду и свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

4. Улога синдиката у обезбеђењу заштите запослених

Члан 78.

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 репрезентативне синдикате у року од 30 дана.

5. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 79.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји седам чланова, од којих три члана именује Послодавац, а по два члана Одбора именују репрезентативни синдикати.

Мандат чланова Одбора за безбедност и здравље на раду траје три године.

Одбор за безбедност и здравље на раду даје предлоге за побољшање безбедности и здравља на раду по сопственој иницијативи или на захтев Оснивача, Надзорног одбора Послодавца и синдиката.

Одбор има председника и заменика председника, који су изабрани из редова чланова Одбора.

Одбор доноси Пословник о раду у коме се дефинишу права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и начин извештавања оснивача Одбора као и остале појединости важне за рад Одбора.

Права и обавезе чланова Одбора, процедура заказивања седница, начин гласања на седницама и начин извештавања

оснивача Одбора као и остале појединости важне за рад Одбора дефинисани су Пословником о раду Одбора.

Послодавац, синдикати и одбор дужни су да међусобно сарађују о остваривању безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да Одбору обезбеди административно – техничке услове, као и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање послова.

Одбор има право да на огласним таблама Послодавца истиче своје информације и закључке.

Одбор у оквиру свог делокруга обавља своје послове:

1) праги и анализира стање организованости, остваривање и спровођење мера и заштите радне средине и здравствене превентивне заштите на основу чега покреће и усмерава мере и активности и утврђује мере и активности и утврђује предлоге стања у овим областима,

2) предлаже, односно захтева од послодавца, увођење превентивних мера заштите на штетним и по здравље опасним пословима, као и друге мере у циљу обезбеђивања хуманих услова рада,

3) покреће иницијативу за утврђивање послова са посебним условима рада односно послова са повећаним ризиком и даје мишљење на програм унапређена безбедности и здравља на раду,

4) разматра извештај о здравственом стању запослених на основу периодичних и предходних лекарских прегледа и контририше уредност упућивања запослених на обавезне лекарске прегледе,

5) анализира стање посебне заштите запослених млађих од 18 година живота, жена и запослених са смањеном или измењеном радном способношћу и предлаже мере за побољшање њихове заштите,

6) разматра повреде на раду и професионалне болести запослених, изворе и узроке њиховог настанка и предлаже мере за отклањање узрока повреда на раду и професионалних обољења запослених,

7) разматра предлоге одлука и општих акта послодавца, који битно утичу на услове рада, безбедност и заштиту запослених на раду,

8) врши контролу и надзор над применом одредаба овог уговора које се односе на безбедност и заштиту на раду.

6. Превенција радне инвалидности

Члан 80.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима уплати средства у износу од 0.55 % укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката, у складу са споразумом који потпишу репрезентативни синдикати и послодавац.

Запослени су дужни да средства из става 1. овог члана користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 81.

Запослени има право на одговарајућу зараду 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.

Зарада се исплаћује запосленима два пута месечно и то:

1) аконтација за текући месец, између 25. и 30. у текућем месецу,

2) коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу.

Зарада запосленог исплаћује се само у новцу.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави исплатну листу.

Исплатна листа може бити достављена и електронским путем.

Члан 82.

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

1) зараде за обављени рад и време проведено на раду,

2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично),

3) других примања по основу радног односа у складу са законом и овим уговором и

4) накнада трошкова из члана 96. овог уговора (топли оброк и регрес).

Запослени могу учествовати у расподели средстава из добити послодавца по годишњем финансијском извештају.

Расподела средстава из добити послодавца извршиће се равномерно на све запослене у текућој години, сразмерно времену проведеном у радном односу у години за коју се врши расподела.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 83.

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

1) основне зараде,

2) дела зараде за радни учинак,

3) увећане зараде.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

1) вредности – коефицијента посла,

2) вредности радног часа,

3) времена проведеног на раду, односно месечног фонда часова.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално-економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 84.

Планирана средства за зараде запослених код послодавца у утврђују се годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу утврђују се годишњим програмом пословања предузећа.

Увећану зараду запосленом за прековремени рад, послодавац исплаћује из посебно одобрених планираних средстава до 1% на годишњем нивоу од укупно планираних средстава годишњим програмом пословања.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним средствима за зараде планираним годишњим програмом пословања.

Средства планирана Програмом пословања за запослене утврђена у ставу 1. и ставу 2. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у члановима 82, 83, 87, 88, 89, 91, 90. и 96. овог уговора.

Члан 85.

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

Вредност посла – коефицијент из става 1. овог члана утврђује директор предузећа и репрезентативни синдикати у предузећу.

Члан 86.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1 : 5 између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада.

Члан 87.

Коефицијенти за групе послова по стручној спреми су:

Г р у п а послова	Подгрупа послова / распон коефицијената					
	1			2		
I.	1.62	–	1.80			
II.	1.81	–	1.99	2.00	–	2.32
III.	2.33	–	2.34	2.35	–	2.76
IV.	2.77	–	3.05			
V.	3.06	–	3.79			
VI.	3.80	–	3.85			
VII.	3.86	–	4.20			
VIII.	4.21	–	5.00	5.50	–	6.80
IX.	7.00	–	7.50	8.12		

Описи по групама послова биће наведени у Правилнику о организацији и систематизацији послова у предузећу.

Послодавац и репрезентативни синдикати утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, односно образовања и утврђују коефицијент за свако радно место.

Послови за које је предвиђен рад у смени и посебни услови рада утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац и репрезентативни синдикати су обавезни да у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора започну утврђивање послова по групама послова, с тим да у даљем року од 90 дана утврде послове по групама послова као и коефицијент за сваки посао, сходно ставу 1. и 3. овог члана.

Члан 88.

Основна зарада из члана 83. уговара се на основу следећих критеријума:

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

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чланом 87. овог уговора.

3. Увећана зарада

Члан 89.

Запослени има право на увећану зараду из средстава планираних годишњим програмом пословања и то за:

- 1) ноћни рад,
- 2) рад у смени,
- 3) додаток на зараду – минули рад,
- 4) рад на дан празника,
- 5) рад недељом.

Запослени има право на увећану зараду из посебно планираних средстава годишњим програмом пословања до 1% укупно планираних средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад.

Члан 90.

Запослени има право на увећану зараду из средстава планираних годишњим програмом пословања.

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

- 1) прековремени рад, у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 30% од основице,
- 2) рад на државни или верски празник који је законом одређен за нерадан дан – 125% од основице,
- 3) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 40% од основице,
- 4) рад недељом – 10% од основице,
- 5) рад у смени – 4% од основице, уколико није вреднован при утврђивању основне зараде,
- 6) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу (минули рад) – 0,5% од основице,
- 7) на отвореном простору при температури нижој од -15 С и већој од +40 С, а по званичним подацима Републичког Хидро-метеоролошког завода – 100% од основице.

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

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

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

4. Умањење зараде

Члан 91.

Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 10% (дестимулација), по основу остварених резултата рада (радног учинка) испод редовног радног ангажовања и објективно очекиваних резултата рада запосленог на конкретном радном месту (квалитета и обима обављеног посла), на основу писмено образложеног предлога непосредно надређеног руководиоца, према критеријумима из општег акта послодавца из става 2. овог члана, а на основу одлуке директора предузећа.

Критеријуми за утврђивање остварених резултата рада (радног учинка) запослених, као основ за умањење основне зараде запослених, биће дефинисани у општем акту послодавца, уз сагласност репрезентативних синдиката на исти.

Послодавац се обавезује да на крају сваког календарског месеца репрезентативним синдикатима достави у писаној форми месечну евиденцију запослених са исплаћеним дестимулацијама, ради њиховог информисања.

Евиденција из става 3. овог члана сматра се поверљивом службеном документацијом послодавца и не може се користити у друге сврхе осим информисања синдиката.

5. Минимална зарада

Члан 92.

Услед поремећаја пословања послодавца запосленом се може исплаћивати минимална зарада.

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

Члан 93.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз сагласност репрезентативног 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 био распоређен.

6. Накнада зараде

Члан 94.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, и то у следећим случајевима:

1) услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:

– када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,

– када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде;

2) за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства,

3) за дане празника за који је законом прописано да се не ради,

4) за давање крви, ткива и другог дела тела,

5) за спреченост за рад која је проузрокована повредом

на раду, професионалном болешћу и малигном болешћу, ако законом није другачије одређено,

б) за одазивање позиву војних и других органа,

7) за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада,

8) за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,

9) за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 95.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада, до 30 дана, и то:

1) у висини од 75% просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом;

2) запослени инвалид II категорије има право на накнаду зараде по основу инвалидности за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и преко 30 дана у висини од 75% и по основу стеченог права инвалидности која се исплаћује у складу са одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурања, при чему ће се накнада зараде по основу инвалидности исплаћивати на терет послодавца,

3) у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу и малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

Запослени има право на 100% накнаде зараде за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад проузроковане малигним обољењем. Разлику између 100% накнаде зараде коју би запослени примио због привремене спречености за рад и накнаде коју исплаћује РФЗО у овом случају, исплаћиваће се на терет послодавца.

7. Накнада трошкова

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова који су у функцији извршења послова, и то:

– за месечну исхрану у току рада,

– за регрес за коришћење годишњег одмора и

– у другим случајевима утврђеним законом и овим уговором.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, не рачунајући порезе и доприносе на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално економског савета Републике Србије или Одлуком Владе републике Србије. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 500 динара по радном дану са садржаним порезима и доприносима на терет запосленог (брuto износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану у току рада из ст. 2. и 3. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец, прераспоределе и службеног пута.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег

одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 4. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

Запосленој на породилском одсуству исплатиће се неисплаћени део регреса по завршетку боловања.

Члан 97.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи и то:

1) у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски, међумесни)

– за релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза,

– запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз, јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

– уколико послодавац превоз запосленог регулише куповином месечне претплатне карте за превоз, превоз се обезбеђује за целу годину.

– запосленом се обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС) до удаљености највише до 100 km од места рада, односно од седишта послодавца до места становања, у висини цене месечне претплатне карте, уз сагласност послодавца.

– запослени који користе службена возила 24 часа дневно немају право на накнаду трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада.

2) дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије:

– запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 часова,

– запослени има право на 50% пуне дневнице ако је на службеном путу провео од 8 до 12 часова, или за остатак времена од 8 до 12 часова код путовања преко 24 часа;

– запослени нема право на дневницу ако је на службеном путу провео мање од осам часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од 8 часова, с тим што се путни трошкови, трошкови превоза (карте за авион, железницу, аутобус, аеродромске таксе, путарина, жетони за перон...) признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења (спавање са доручком) до износа цене у хотелу;

– у случају плаћеног полупансиона запосленом припада 50% прописане дневнице;

– коришћење телефона, телеграма, интернета на службеном путовању, а који су неопходни за обављање одређених

послова, признају се на основу приложених рачуна, који су одобрени и потписани од стране послодавца.

3) дневницу за службено путовање у иностранство у износу од 40 евра дневно, с тим да се исплата по коначном обрачуна (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца.

– Исплата по коначном обрачуна за износе у металним апоенима се исплаћује у динарској противредности или уплаћује на благајни послодавца, а према средњем курсу НБС.

4) накнаду трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

5) накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену и теренски додаток у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњим објављеним подацима надлежног органа за статистику, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Дневница у смислу става 1. тачка 2. и 3. 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.

Рад и боравак на терену подразумева радни боравак запослених ван седишта послодавца и организационог дела у трајању дужем од 15 дана непрекидно.

8. Друга примања

Члан 98.

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 износа четири просечне зараде код послодавца, према последњем познатом податку,

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима, а највише у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку,

– у случају да више чланова уже породице, запослених код послодавца, поднесе захтев за накнаду трошкова поводом смрти запосленог, накнада се одобрава само једном члану – доносиоцу рачуна,

– у случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице накнада трошкова погребних услуга исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране, до износа једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку,

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалне болести;

4) солидарну помоћ за случајеве:

– рођења детета – у висини две просечне зараде исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку.

– вантелесне оплодње – до 4 просечне зараде код послодавца, према последњем податку а према приложеној профактури, запослени може поднети захтев за највише три покушаја,

– дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог, брачног друга и деце (према којим запослени има обавезу издржавања) у висини до једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку,

– уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода (ублажавања последица елементарних и других непогода), према записнику комисије послодавца за утврђивање настале штете – не више од десет просечних зарада исплаћених код послодавца, према последњем познатом податку,

– смрти члана уже породице (родитељи, брачни друг и деца запосленог), усвојеника и усвојиоца запосленог – у висини једне просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца, према последњем познатом податку,

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и децу (према којима запослени има обавезу издржавања) који нису на листи Фонда здравственог осигурања и медицинско-техничких помагала за здравствену рехабилитацију до износа трошкова према приложеним рачунима – до висине једне просечне зараде, према последњем познатом податку.

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

Висина солидарне помоћи из претходног става по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 4. запослени ће остварити у складу са критеријумом, на начин и по поступку утврђеним Одлуком о критеријумима за доделу солидарних помоћи запосленима.

Ако код послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, ужој породици запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини најмање пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац је дужан да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо, и то за средње образовање и на високој школи или факултету образовног профила који је у вези са делатношћу предузећа, а према систематизацији радних места у предузећу и у складу са законским прописима.

Са лицима из претходног става послодавац може да заснује радни однос.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Нову годину и Божић у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, уз сагласност Оснивача.

Послодавац може да обезбеди запосленој поклон за 8. март.

Члан 99.

Послодавац је дужан да исплати запосленом јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године непрекидног рада радника у предузећу.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада у предузећу запослени стиче за:

- 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу,
- 15 година – 1 просечне зараде у предузећу,
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу,
- 25 година – 2 просечне зараде у предузећу,
- 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу,
- 35 година – 3 просечне зараде у предузећу,
- 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу,
- 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда исплатиће се према последњем познатом податку о исплаћеној просечној бруто заради по запосленом у предузећу.

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

Члан 100.

Послодавац ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленим поводом дана предузећа који су остварили изузетне резултате у току календарске године у износу од 4% од укупног броја запослених.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом износи једну четвртину просечне зараде у предузећу исплаћене у месецу који претходи уплати.

Послодавац годишње бира једног запосленог, који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и истом обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда без пореза и доприноса, уз писано признање.

Послодавац и репрезентативни синдикати потписници овог уговора су дужни да формирају комисију, која ће утврдити стандарде и нормативе, као и поступке за оцену изузетних резултата код послодавца у току календарске године.

Послодавац и репрезентативни синдикати су дужни да у року од 60 дана од дана ступања на снагу овог уговора формирају комисију.

Члан 101.

Послодавац може да запосленом обезбеди остваривање права на додатно добровољно пензијско осигурање до износа неопорезиваног износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и Програмом пословања, уз сагласност Оснивача.

Послодавац може да запосленом обезбеди остваривање права на додатно добровољно здравствено осигурање до износа неопорезиваног износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и Програмом пословања, уз сагласност Оснивача.

IX. ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 102.

Запослени је одговоран за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, утврђених овим уговором и уговором о раду.

Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог због повреде радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине, у року од пет дана од дана пријема пријаве о повреди радне обавезе и/или непоштовању радне дисциплине, или личног сазнања да је повреда радне обавезе или кршење радне дисциплине извршено и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је настала повреда радне обавезе и/или непоштовање радне дисциплине, као и одговорност запосленог.

По једног члана Комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника

репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.

Пријава из става 4. овог члана члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је извршио повреду радне обавезе или прекршио радну дисциплину, време, место и начин извршења повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине, као и доказе који указују да је запослени извршио повреду или прекршио радну дисциплину и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог због повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине.

Комисија из става 2. овог члана дужна је да, у року од 15 дана од дана покретања поступка за утврђивање одговорности запосленог, достави директору извештај о утврђеном чињеничном стању везаном за покренути поступак утврђивања одговорности запосленог у конкретном случају, на основу кога ће директор донети одлуку.

Комисија из става 2. овог члана неће се формирати за утврђивање дисциплинске одговорности запосленог због одсуства са посла у трајању од три узастопна дана или пет радних дана са прекидима, с обзиром на то да је оцена и одлука о дисциплинској одговорности запосленог по том основу у искључивој надлежности директора.

Члан 103

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету 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.

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

Члан 104.

Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована и одређује Комисију за утврђивање чињеница и околности под којим је штета настала, висину штете и одговорност лица за проузроковану штету.

По једног члана Комисије из става 1. овог члана предлажу репрезентативни синдикати, или на захтев запосленог синдикат чији је он члан.

Поступак утврђивања одговорности запосленог обухвата писану пријаву, начин утврђивања чињеничног стања од стране непосредног руководиоца запосленог, писану изјаву запосленог, извештај комисије (састављене од представника репрезентативног синдиката и одговарајуће стручне службе) о утврђивању чињеничног стања у вези одговорности запосленог и одлуку директора са образложењем.

Пријава из става 3. овог члана 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 105.

На основу извештаја Комисије из члана 102. овог уговора, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 106.

Висину штете утврдиће у свом извештају Комисија из члана 102. овог уговора, у складу са ценовником или књиговодственом евиденцијом вредности оштећених 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 Комисија из става 1. овог члана у паушалном износу, на основу извештаја ангажованог стручног лица (вештака финансијске струке).

Члан 107.

Ако, на основу извештаја Комисије из члана 102. овог уговора, директор предузећа нађе да је запослени одговоран за насталу штету донеће решење којим ће одредити начин и рок у коме ће запослени надокнадити утврђену штету.

Решењем из става 1. овог члана запослени може бити обавеза да штету надокнади у новцу или, ако је могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојала пре наступања штете.

По пријему решења из става 1. овог члана запослени се обавезује да, у року од 7 дана од пријема Решења, достави послодавцу писану изјаву о томе да ли прихвата да се накнада штете изврши обуставом утврђеног износа од његове зараде.

Ако запослени у остављеном року не прихвати предложени начин накнаде штете или не достави тражену писану изјаву из става 1. овог члана послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 108.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету и трошкове лечења које не може да се обави код надлежне здравствене установе, коју финансира Републички фонд за здравствено осигурање, а на препоруку конзилијума лекара, 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 судом.

(3) Уколико уз захтев за накнаду трошкова због повреде на раду или у вези са радом запослени достави Служби за безбедност и здравље на раду и захтев за накнаду штете претрпљене по том основу, иста ће тај захтев проследити надлежној Комисији за процену и исплату штете запосленима, која ће бити формирана посебним интерним актом Послодавца, уз учешће репрезентативних синдиката.

Члан 109.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 118. став 2. и 3. овог уговора.

Под угрожавањем имовине веће вредности сматра се вредност у висини две просечне бруто зараде предузећа месеца који претходи учињеној повреди радне обавезе.

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 члана 109. и 110. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења, у смислу члана 110. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 112.

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

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

Члан 113.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 111. овог уговора и износа зараде коју би остварио да ради за време у коме му припада накнада, и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 121. став 2. овог уговора.

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози престанка радног односа

Члан 114.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован,
- 2) кад запослени наврши 65 година 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 или запосленог,
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година,
- 6) смрћу запосленог,
- 7) у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 115.

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) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 116.

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 117.

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.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 118.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом и овим уговором, ако за то постоје разлози који се односе на:

- радну способност запосленог и његово понашање,
- повреду радне обавезе кривицом запосленог,
- непоштовање радне дисциплине од стране запосленог.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 (осам) дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Директор доноси одлуку о изрицању мере за учињену повреду радне обавезе и непоштовања радне дисциплине по поступку утврђеном чланом 121. овог уговора.

Члан 119.

Кад 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 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 запослени члан.

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 послодавац запосленом може отказати уговор о раду, уз поштовање законом и овим Уговором утврђене процедуре.

Члан 120.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 118. став 2. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 121.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и због његовог понашања, а у складу са чланом 118. став 1. овог уговора, да ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, а по спроведеном поступку, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 118. став 3. овог уговора, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, или не поштује радну дисциплину и то за:

1) одбијање налога за извршавање радних обавеза,

2) неоправдано изостајање са посла 3 (три) узастопна радна дана или 5 (пет) радних дана са прекидима у току године,

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

4) изазивање нереди и туче у пословним просторијама предузећа,

5) непредузимање мера заштите на раду, у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима предузећа,

6) одавање пословне и друге тајне утврђене актом предузећа у складу са законом и Статутом,

7) противправно присвајање имовине, односно поверених средстава рада,

8) захтевање или примање поклона или какве друге користи ради извршења одређене услуге из делатности предузећа,

9) уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе запосленом, угрозити живот и здравље запослених,

10) давање нетачних података приликом конкурисања за доделу стана или кредита,

11) непоштовање прописа о безбедности и заштити на раду, односно прописаних мера за безбедност на раду, ненаменско коришћење средстава за рад, некоришћење прописаних средстава и опреме за личну заштиту на раду утврђених актом предузећа,

12) одбијање обављања лекарског прегледа на који се упућује, ако је актом о процени ризика утврђено да ради на радном месту са повећаним ризиком,

13) одбијање да се оспособи за пружање прве помоћи, евакуацију и спасавање уколико то организује послодавац.

Члан 122.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 118. овог уговора не сматра се:

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

2) коришћење породичног 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) деловање у својству представника запослених, у складу са овим уговором и законом,

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

5. Поступак у случају отказа

Члан 123.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 6 (шест) месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од 1 (једне) године од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа, односно за учињено кривично дело на раду или у вези са радом до истека рока застарелости за то дело утврђено законом.

Члан 124.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама предузећа, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење, у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли предузећа и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

6. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде

зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Непосредни руководиоца запосленог коме је престао радни однос дужан је да достави све потребне податке надлежној служби Послодавца, који су потребни за исплату зараде и других примања запосленог, како би био извршен обрачун и исплата истих за тај месец.

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 126.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 119. овог уговора, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 (осам), нити дужи од 30 (тридесет) дана и то:

- 1) 8 (осам) дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- 2) 15 (петнаест) дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 3) 30 (тридесет) дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запосленом може, по основу постигнутог споразума са послодавцем, да престане рад и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 127.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка

послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом запосленог из става 5. и става 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ставова 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 128.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена послодавац је дужан да донесе Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију (у даљем тексту: Програм), уз учешће репрезентативних синдиката.

Програм доноси Надзорни одбор на предлог директора, испред послодавца.

Члан 129.

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

Запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских потешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Члан 130.

У Програму пословања приликом утврђивања политике запослености послодавац је у обавези да предвиди потребан број запослених, поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Члан 131.

У случају отказа уговора о раду услед технолошког унапређења, економских потешкоћа и реорганизације послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од половине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца или половина просечне зараде код послодавца ако је то за запосленог повољније.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три

месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Оснивач или Надзорни одбор предузећа могу одредити додатну стимулацију посебним актом, под условом да предузеће послује са позитивним пословним резултатима.

Члан 132.

Ако послодавац нема сопствених средстава користиће средства планирана за те намене у буџету оснивача предузећа.

Приликом обрачуна отпремнине примењиваће се критеријуми утврђени Програмом.

ХИ. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

1. Надзорни одбор

Члан 133.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач на предлог запослених.

Кандидата за члана Надзорног одбора из реда запослених предлажу репрезентативни синдикати.

За кандидата може бити предложен запослени у предузећу који испуњава услове из члана 16. Закона о јавним предузећима.

Предлог садржи име и презиме кандидата, биографију, образложење и сагласност кандидата.

Уколико репрезентативни синдикати не постигну договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног синдиката који има већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 134.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога уз обавезу разматрања истих.

Члан 135.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативног синдиката,

2. Синдикат запослених

Члан 136.

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.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 137.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима и то:

– да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за

материјални и социјални положај запослених и услове рада,

– да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,

– да се позива са достављеним материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 138.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружања потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности,

– да председнику репрезентативног синдиката, ради обављања синдикалне функције, обезбеди право на плаћено одсуство и то пун месечни фонд плаћених часова рада који не могу бити већи од просечне зараде VIII/1 групе послова из члана 87. овог уговора у претходних 12 месеци (на основу споразума са послодавцем),

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

– да представницима синдиката омогући одсуствовање са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама 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 (учешће приликом израде акта за утврђивање критеријума и мерила за доделу дестимулација), и да се у односу на њих определи,

– да председнике репрезентативних синдиката позива на седнице Надзорног одбора и других органа.

Члан 139.

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном односу са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са општим актом и Уговором о раду.

Члан 140.

Председник синдиката и чланови одбора, председници синдикалних подружница и синдикални повереници, ако поступају у складу са законом и овим уговором, не могу се распоредити на друго радно место, односно код другог послодавца без сагласности синдиката коме припадају 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 једне године по престанку функције.

Члан 141.

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

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

3. Организовање штрајка

Члан 142.

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

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

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред запослених, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузеће 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 права у складу са законом.

XIII. КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ И КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 143.

Овај уговор закључују Оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници уговора.

Члан 144.

Представници репрезентативног синдиката који учествују у преговарању за закључивање уговора морају имати овлашћења свог органа.

У поступку преговарања ради закључивања 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 145.

Поступак за измену и допуну покрећу потписнице уговора.

Поступак за измену и допуну уговора покреће се на основу писаног предлога, који мора бити образложен.

Остали потписници уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог и да се о предлогу изјасне.

Члан 146.

Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорност директора регулишу се уговором који закључује са Надзорним одбором.

Члан 147.

Потписнице уговора су обавезне да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 (шездесет) дана пре истицања рока на који је закључен.

Важење уговора може престати споразумом потписница или отказом на начин утврђен уговором.

Овај уговор престаје споразумом, када писмени споразум потпишу све потписнице.

Уговор престаје отказом, када једна од потписница поднесе писмени отказ другим потписницама.

У случају отказа уговор се примењује најдуже 6 (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 (петнаест) дана од дана подношења отказа.

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

Члан 148.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измене и допуне или примене овог уговора, сматра се да је настао радни спор.

На решавање спора из претходног става примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, и други прописи.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 149.

На питања која нису регулисана овим уговором неопредмлено се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и други прописи који регулишу ту област.

Члан 150.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је Комисија, коју чине по два представника сваке потписнице, и која ће се образовати у року од 30 дана од ступања на снагу овог уговора.

(2) Закључци и тумачења донети на Комисији имају обавезујућу снагу за све потписнице уговора, ако се за њих изјасни већина потписница.

Члан 151.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника овај уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање 2 (две) године од дана преузимања.

Члан 152.

(1) Уговор се закључује на 3 (три) године.
(2) Даном ступања на снагу овог уговора остала акта послодавца усагласиће се са одредбама уговора у року од 90 (деведесет) дана.

Члан 153.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 96. став 2. чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Град Београд

Г број 401.1-4260, Београд, 24. децембра 2024. године

Градоначелник

Александар Шапић, с. р.

ЈКП „Београдске електране”

Број HRP – 76423/24-01, Београд, 20. децембра 2024. године

В. д. директора
Вања Вукић, с. р.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ

Синдикална организација ЈКП „Београдске електране”
Број НРР – 76423/24-01, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Славољуб Јовановић, с. р.

Синдикат ЈКП „Београдске електране”, „Независност”
Број НРР – 76423/24-01, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Богољуб Савић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – Одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 69. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда који је потписан 20.12.2024. године, Синдикална организација ЈКП „Градска чистоћа”, Независни раднички синдикат ЈКП „Градска чистоћа”, Синдикат запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдска унија синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Независни синдикат „Чистоћа” и Заједница синдиката Србије – Синдикат возача и радника одржавања у ЈКП „Градска чистоћа”, в. д. директора ЈКП „Градска чистоћа” и градоначелник града Београда – у име оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ГРАДСКА ЧИСТОЋА” БЕОГРАД****I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

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

Уговор се закључује између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката у предузећу: Синдикалне организације ЈКП „Градска чистоћа”, Независног радничког синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Синдиката запослених ЈКП „Градска чистоћа”, Београдске уније синдиката ЈКП „Градска чистоћа”, Независног синдиката „Чистоћа” и Заједнице синдиката Србије – Синдиката возача и радника одржавања у ЈКП „Градска чистоћа”.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се Град Београд.

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се Јавно комунално предузеће „Градска чистоћа” (у даљем тексту: послодавац), које заступа директор.

Репрезентативним синдикатом, у смислу овог уговора, сматра се синдикална организација запослених код послодавца која је уписана у регистар и испуњава услове прописане законом и у коју је уклањено најмање 15% од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 3.

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

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

Надзорни одбор у име послодавца закључује уговор са директором.

Члан 4.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, и Одлуком Скупштине града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

Члан 5.

Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу обављања комуналне делатности.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач а у складу са Посебним колективним уговором.

II. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**1. Зарада****Члан 6.**

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Члан 7.

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

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

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 8.

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

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

3. Основна зарада

Члан 9.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално – економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 10.

Планирана средства за зараде утврђује послодавац Годишњим програмом пословања предузећа.

Планирана средства за зараде у укупном износу на месечном нивоу, утврђује се послодавцима Годишњим програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 11.

Планирана средства за зараде за запослене, утврђена чланом 10. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 12.

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

Коефицијент посла за сва радна места утврђује послодавац Правилником о организацији и систематизацији послова.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у распону од 2 до 7.

Квалификација	Распон коефицијената
НК/ПК	2,00–2,50
КВ / ССС	2,50–3,40
ВШС	3,40–3,50
ВСС	3,50–5,50

Најсложенији послови високе стручне спреме и највиши ниво руковођења, укључујући и директоре сектора	5,50–6,00
Менаџмент предузећа изузев директора – извршни директори, помоћник директора	7,00

Послодавац и репрезентативни синдикати колективним уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме, и утврђују коефицијент за сваки посао.

Члан 13.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у члану 12. овог уговора.

Члан 14.

Зарада из члана 8. уговара се уговара се на основу следећих критеријума:

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

4. Умањење зараде

Члан 15.

Запослени који у току рада не даје потребан допринос у извршавању радних задатака на радном месту на којем је распоређен, умањује се основна зарада најмање 5% а највише 20%.

Умањење зараде запосленог врши директор на предлог непосредног руководиоца организационе јединице, тако што предлог за умањење обавезно садржи писано образложење о разлозима и исти се, пре доношења коначне одлуке, доставља на мишљење Комисији унутрашње контроле.

Комисију из претходног става формира директор и састоји се од представника репрезентативних синдиката и представника послодавца.

Директор доноси правилник о раду Комисије унутрашње контроле, којим се ближе уређује начин рада ове комисије.

5. Увећана зарада

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

- 1) ноћни рад,
- 2) рад у смени (турнусу),
- 3) додатак на зараду – минули рад,
- 4) рад на дан празника,
- 5) рад недељом.

Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од 3%.

Запослени има право на увећану зараду из става 1. овог члана за:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од новнице,

– за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основице,

– за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основице,

– за рад недељом – 10% од основице,

– за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% од основице,

– на отвореном простору при температури нижој од -15 С и већој од +40 С, – 100% од основице, а по званичним подацима Републичког хидро-метеоролошког завода.

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

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

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

Члан 17.

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

Члан 18.

Зарада се исплаћује запосленима једанпут месечно и то:
– коначна исплата зарада до 10. у месецу за претходни месец.

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

6. Накнада зараде

Члан 19.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

– услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом у случајевима:

– када је до прекида рада дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,

– када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде,

– за коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства,

– за дане празника за који је законом прописано да се не ради,

– за давање крви, ткива и другог дела тела,

– за спреченост за рад која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено,

– за одазивање позиву војних и других органа,

– за стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада,

– за учешће на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,

– за присуствовање седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 20.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

7. Накнада трошкова

Члан 21.

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

1. Месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски).

Месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину.

Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда (међумесни превоз), имају право на накнаду трошкова/дела трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне месечне карте на основу рачуна међуградског превозника, а највише до износа цене месечне претплатне карте утврђене тарифним системом града Београда.

Начин, услови и критеријуми за остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада биће ближе уређени Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада запослених у ЈКП „Градска чистоћа”.

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

2. Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 2% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије.

3. Дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу на дан исплате.

4. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом до износа од 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

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

Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално економског савета Републике Србије или Одлуком Владе Републике Србије. Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 500,00 динара, по радном дану, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог

(брutto износ). Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. и 2. овог члана исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брutto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 3. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

8. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа три просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, солидарна помоћ ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна,

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се родитељи, брачни друг и деца запосленог.

У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране на основу достављеног рачуна.

Члан 24.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 25.

Запосленом припада право на:

1. Јубиларну награду поводом непрекидног рада у предузећу након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

- 10 година – 0,75 просечне зараде у предузећу,
- 15 година – 1 просечну зараде у предузећу,
- 20 година – 1,5 просечне зараде у предузећу,
- 25 година – 2 просечне зараде у предузећу,
- 30 година – 2,5 просечна зарада у предузећу,
- 35 година – 3 просечне зараде у предузећу,
- 40 година – 3,3 просечне зараде у предузећу,
- 45 година – 3,5 просечне зараде у предузећу.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у наредном месецу у односу на месец у коме запослени стиче право.

2. Солидарну помоћ за случајеве:

– теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице,

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести,

– наступања теже инвалидности,

– ублажавања последица елементарних и других непогода,

– набавке медицинско – техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице.

Одлуку о додели солидарне помоћи доноси директор на предлог Комисије за доделу солидарне помоћи.

Комисију из претходног става формира директор и састављена је од представника послодавца и представника репрезентативних синдиката.

Услови, поступак и начин доделе солидарне помоћи, ближе ће бити регулисан Правилником који доноси Надзорни одбор.

Солидарна помоћ се одобрава према стварним трошковима највише до једне просечно исплаћене зараде у граду Београду у претходном месецу у односу на месец у коме се врши исплата.

Изузетно, у зависности од тежине случаја и стварних трошкова, солидарна помоћ се може одобрити највише до три просечно исплаћене зараде у граду Београду у претходном месецу у односу на месец у коме се врши исплата, уз сагласност Надзорног одбора.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојитељ и усвојеник запосленог.

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

Висина солидарне помоћи из претходног става овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Послодавац може да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, исплати једнократну солидарну помоћ ужој породици у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Послодавац може, да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је погинуо на радном месту, умро од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља.

Члан 26.

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

9. Годишња награда

Члан 27.

Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

Укупан број запослених код послодавца за добијање годишње награде који су остварили изузетне резултате и тиме посебно допринели пословном успеху послодавца може бити максимално 1% од укупног броја запослених код послодавца.

Висина средстава за годишњу награду по запосленом, која се исплаћује до краја календарске године, износи једна просечна зарада на нивоу града Београда.

Послодавац посебно бира једног запосленог годишње

који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

Посебна комисија формирана за обележавање Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 4 овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће Оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

Признања из става 4 се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

III. РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 28.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Члан 29.

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

2. Начин заснивања радног односа

Члан 30.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави доказ о здравственој способности и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос утврђене правилником.

Члан 31.

Потребу о заснивању радног односа утврђује послодавац, у складу са Програмом пословања за текућу годину.

У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама. Ова одредба се односи на запослене који имају уговор о раду на одређено или неодређено време.

Избор између пријављених кандидата врши директор или лице које он овласти.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним запосленима.

Члан 32.

За послове на којима се захтевају посебне способности, или се послови обављају под специфичним или отежаним условима рада и као такви су утврђени правилником, врши се провера радних способности.

3. Уговор о раду

Члан 33.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду, у складу са законом.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу, у име послодавца, директор или лице које он овласти и за послени.

Члан 34.

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

4. Пробни рад

Члан 35.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад. Правилником се утврђују послови на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Члан 36.

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

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 37.

Радни однос на одређено време може да се заснује кад су у питању:

- сезонски послови,
- рад на одређеном пројекту,
- повећани обим посла који траје одређено време,
- замена привремено одсутног запосленог.

Радни однос из става 1. алинеје 1-3. овог члана заснива се за временски период који непрекидно, или са прекидима, не може трајати дуже од 24 месеца, с тим што се под прекидом не сматра прекид краћи од 30 дана.

Радни однос ради замене привремено одсутног запосленог (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге јавне функције, одслужење и дослужење војног рока и др.) може се засновати до повратка одсутног запосленог.

6. Приправници

Члан 38.

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

Приправнички стаж траје до шест месеци, у складу са правилником, а зарада износи 80% цене рада радног места за које се оспособљава приправник.

Приправник остварује сва друга права из радног односа у складу са Законом о раду и уговором о раду.

Члан 39.

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

По истеку приправничког стажа, приправник полаже приправнички испит пред стручном комисијом коју чини од три члана, најмање истог степена стручне спреме одређене врсте занимања, као и приправник.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И
УСАВРШАВАЊЕ

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођења новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, а ако из неоправданих разлога прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање чије је трошкове сносио послодавац, дужан је да послодавцу исте накнади.

Надзорни одбор послодавца доноси програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених на предлог директора, а након претходно прибављеног мишљења репрезентативних синдиката.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 41.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

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

2. Непуно радно време

Члан 42.

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

3. Скраћено радно време

Члан 43.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има иста права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере. Дужина скраћеног радног времена утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе службе медицине рада.

Актом о процени ризика за обављање одређених послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац може да утврди као меру за безбедан и здрав рад скраћено радно време.

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

4. Прековремени рад

Члан 44.

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

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

Послодавац је дужан да запосленом достави решење за прековремени рад.

5. Распоред радног времена

Члан 45.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује директор, у складу са законом.

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

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 46.

Директор у складу са законом, може вршити прерасподелу 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.

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

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

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање десет дана пре почетка реализације прерасподеле.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 47.

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

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

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 48.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

2. Годишњи одмор

Члан 49.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

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

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

Члан 50.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим уговором, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, а у складу са актом овлашћене институције.

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

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

Члан 51.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Годишњи одмор запосленог се увећава по основу:

1. радног искуства до 7 радних дана,
 - од 0 до 5 година 1 радни дан,
 - од 6 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 40 година 7 радних дана;
2. сложености послова – доприноса у раду до 5 радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева I до IV степен стручне спреме, односно за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године, средње образовање у трајању од три године или четири године – 2 радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије) – 3 радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме, односно за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и докторске студије – 4 радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорности – 5 радних дана;
3. по основу услова рада – 7 радних дана за запослене који раде на пословима са повећаним ризиком према Акту о процени ризика на радном месту и у радној околини, односно 1 дан за остале запослене;
4. здравственог и социјалног статуса – 4 радна дана и то:
 - запосленој са малолетним дететом,
 - запосленом са двоје или више деце до 14 година живота,
 - самохраном родитељу са дететом до седам година живота,
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју,

– инвалиду рада.

У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор по свим основама увећава за четири радна дана.

Уколико се запосленом по свим основама из овог члана утврди право на више од 30 радних дана годишњег одмора, у складу са Посебним колективним уговором и овим уговором, запосленом се одређује годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 52.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 51. овог уговора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 53.

Годишњи одмор се користи једнократно или у више делова, у складу са законом.

Уколико запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи без прекида у трајању од најмање 2 радне недеље у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 54.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњих одмора за календарску годину, уз претходну консултацију запосленог, ако се тиме не ремети процес рада.

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

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

Решење доноси директор или лице које он овласти и може се доставити запосленом у електронској и писаној форми у складу са законом.

6. Плаћено одсуство

Члан 55.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак – 5 радних дана,
- рођења детета, порођаја супруге, или усвајања детета – 7 радних дана,
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана,
- смрти брата или сестре запосленог – 5 радних дана,
- смрти родитеља, усвојиоца брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана,
- теже болести члана уже породице запосленог – 7 радних дана,
- селидба сопственог домаћинства – 4 радна дана,
- полагање стручног испита – 6 радних дана по испиту за прво полагање,

– заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – 5 радних дана,

– коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,

– учествовање у такмичењима које организују синдикалне организације – у дужини трајања, а најдуже 7 радних дана,

– добровољно давање крви – 3 узастопна радна дана,

– донирање органа, 7 радних дана.

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

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

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

Запослени има право да користи у току календарске године плаћено одсуство по сваком основу из става 1. овог члана, под условом да је, уз писани захтев, поднео и одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Изузетно, у случају смрти члана уже породице, доказ се може доставити у року од 5 дана од дана завршетка плаћеног одсуства.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 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.

7. Неплаћено одсуство

Члан 56.

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 55. овог уговора – 2 радна дана;

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од 30 радних дана до 90 дана у току календарске године, из личних и породичних разлога, уз сагласност непосредног руководиоца, када директор 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 није другачије предвиђено.

Члан 57.

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.

8. Мировање радног односа

Члан 58.

Запосленом који одсуствује са рада, у случајевима утврђеним Законом о раду, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом и овим уговором, односно уговором о раду друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право и обавезу да се у року од 15 дана, рачунајући од дана када је престала потреба да одсуствује са рада, врати на рад код послодавца.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 59.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

Члан 60.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

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 61.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радним месту са повећаним ризиком.

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, 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.

2. Заштита личних података

Члан 63.

Запослени има право на заштиту личних података на начин и под условима утврђеним законом.

3. Заштита омладине

Члан 64.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Члан 65.

Запослени између навршених 18 и 21 годину може да ради на пословима на којима не може да ради млађи од 18 година живота, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 66.

Забрањен је прековремено рад и прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима утврђеним Законом о раду.

Послодавац је дужан да у случају из става 2. овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 67.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље плода, а нарочито, на пословима који захтевају подизање тегера или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упутити на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 68.

Један од родитеља са дететом до три године живота и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 69.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има права на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете, у укупном трајању од две године.

Отац детета може да користи право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

За време породиљског одсуства и одсуства ради неге детета, запосленој жени, односно оцу детета, исплаћује се накнада зараде у висини предвиђеној законом.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 70.

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 живота детета.

За време одсуства са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 71.

Хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја у хранитељску, односно, старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно, старатељ детета има право да, ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1. и 2. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 72.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом 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 законом и овим уговором.

Члан 73.

Право из члана 70. овог уговора има и један од усвојилаца, хранитељ односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 74.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета 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 друкчије одређено.

7. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 75.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

8. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 76.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из тачке 62. став 2. овог уговора, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 112. став 5. тачка 1. овог уговора.

9. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 77.

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 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.

10. Обавезе и одговорности послодавца и запосленог

Члан 78.

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

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

Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленима обезбеди:

1) лична заштитна средства и опрему, ако се опасности и штетности које се појављују у процесу рада не могу отклонити на други начин, а иста средства се обезбеђују према Спецификацији личних заштитних средстава и опреме, која чини саставни део Правилника о заштити на раду и годишњег Плана средстава заштите на раду,

2) да обезбеди изравну годишњег плана и програма заштите на раду и потребна финансијска средства,

3) средства за свакодневну личну хигијену запослених, а посебно запосленима који раде на пословима при чијем обављању долази до прљања, машћења и слично,

4) оспособљавање запослених за безбедан рад, односно теоретску и практичну обуку сваког запосленог на његовом радном месту, које се спроводи сагласно Закону о безбедности и здрављу на раду и програму који утврђује стручна служба – Служба безбедности и заштите на раду послодавца,

5) одржавање средстава за рад у исправном стању, сагласно општем акту послодавца,

6) да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених,

7) да у току текуће године осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, са висином осигуране суме коју утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 80.

Запослени се обавезује:

1) да своје послове врше са пуном пажњом ради обезбеђења свог живота и здравља и осталих запослених,

2) да се придржава прописаних и наложених мера заштите на раду и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду,

3) да се подвргне одговарајућем алко-тесту уколико се посумња да је под утицајем алкохола,

4) да се обучи за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим,

5) да наменски користи лична заштитна средства и опрему, да њима пажљиво рукује и да их одржава у исправном стању,

6) да се одазове редовним и ванредним превентивно здравственим прегледима,

7) да стално усавршава своје знање и практичну способност у вези заштите на раду и заштите радне и животне средине и обављањем својих послова спречава загађивање радне и животне средине.

Члан 81.

Директори сектора и руководиоци самосталних служби 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 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 и 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 свакодневно контролишу коришћење личних заштитних средстава и опреме у својој организационој јединици.

Члан 82.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца, уплати средства у износу од 0,55% укупне масе средстава исплаћених за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Запослени су дужни да ова средства користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0.15% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0.07% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца потписника Посебног колективног уговора, од укупне масе средстава исплаћене за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката.

Средства која припадају репрезентативним синдикатима у складу са Програмом пословања намењена су за остале манифестације и нису садржана у фонду средстава из претходног става овог члана.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, послодавац је дужан да поштује поступак прописан Законом о раду и донесе Програм решавања вишка запослених. Одређивање критеријума за проглашавање технолошког вишка утврђиваће репрезентативни синдикати и послодавац.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности

града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа под условом да не испуњава један од услова за пензију.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми из закона и колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

Члан 84.

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

Члан 85.

Програм за решавање вишка запослених из члана 83. 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 доноси се у сарадњи са организацијом надлежном за послове запошљавања и репрезентативним синдикатима, у складу са законом.

Члан 86.

Програм за решавање вишка запослених садржи предлог мера и то нарочито: премештај на друге одговарајуће послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, право на новчану накнаду и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Члан 87.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 112. став 5. тачка 1. овог уговора, запосленом исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код ког остварује право на отпремнину.

IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 88.

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.

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 делатности послодавца.

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

Члан 89.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 88. овог уговора и

накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезује да ће за посленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Х. НАКНАДА ШТЕТЕ

1. Одговорност и накнада штете

Члан 90.

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 штету проузроковало кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Комисија унутрашње контроле из члана 15. овог уговора испитује и утврђује чињенице о постојању штете, њену висину, као и околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како да је надокнади, након чега писани предлог о истом доставља директору ради доношења решења из члана 94. овог уговора.

Члан 91.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 15 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања о елементима штете.

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 92.

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 93.

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 несоразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 94.

Кад утврде 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 95.

Ако нађе да је запослени дужан да надокнади штету, послодавац 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 достави надокнадну писану изјаву у року од 3 дана од одржане расправе.

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 96.

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 97.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а да при том нису испуњени услови из члана 79. 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 надокнади штете, запослени има право да накнаду штете оствари пред надлежним судом.

2. Удаљење запосленог са рада

Члан 98.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним Законом о раду.

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

Члан 99.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 98. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини од 1/4, а ако издржава породицу у висини од 1/3 основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 98. став 2. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 100.

Удаљење из члана 98. 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 уколико за то постоје оправдани разлози из члана 112. став 2. и 3. овог уговора.

Члан 101.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по

основу члана 99. овог уговора и пуног износа зараде 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 112. став 2. и 3. овог уговора.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 102.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запослени који је вишак обезбедио остваривање права из члана 85. овог уговора,
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору у раду у складу са законом о раду,
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 103.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Члан 104.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора, у складу са законом.

3. Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

Члан 105.

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 106.

Привремено распоређивање запосленог на послове за које се тражи исти степен стручне спреме може да траје до повратка одсутног запосленог и то у случају замене привремено одсутног запосленог, односно до 6 месеци у случају привременог повећања обима посла или због организационих промена код послодавца, као и у случају привремене спречености за рад утврђене од стране надлежног здравственог органа у складу са законом.

Члан 107.

Када 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 директору захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно, комисије за утврђивање резултата рада запосленог. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања које има запослени.

Послодавац је обавезан да у комисији из претходног става именује представника репрезентативних синдиката.

Уколико комисија из става 1. овог члана, утврди да запослени нема потребна знања и способности, или не остварује предвиђене резултате рада на одређеном радном месту, на предлог комисије запосленом се доставља писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада. Уколико у остављеном року запослени не побољша рад, престаје му радни однос, односно отказује се уговор о раду.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 108.

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 109.

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) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 110.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 111.

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.

4. Отказ од стране послодавца

4.1. Разлози за отказ

Члан 112.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 58. овог уговора, односно неплаћеног одсуства из члана 74. овог уговора.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 77. овог уговора,

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,

5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за

заснивање радног односа,

б) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,

7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 102. став 1. тач. 1–5) овог уговора.

4.2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 113.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 112. ст. 2. и 3. овог уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 114. овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 114.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 112. ст. 2. и 3. овог уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења. Истовремено, послодавац је дужан да упозорење достави и репрезентативним синдикатима, чији је запослени члан ради прибављања мишљења.

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

Послодавац може запосленом из члана 112. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку

од мера из члана 113. овог уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 115.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 114. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 116.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 112. став 5. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 76. став 3. овог уговора.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 117.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 112. 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,
- деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду,
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 112. став 1. тачка 1. и став 2. и 3. овог уговора, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 112. став 1. тачка 2. овог уговора, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 119.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно, на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Уколико послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, о томе сачињава писану белешку те, писмени отправак решења објављује на огласној табли, а по истеку 8 дана од дана објављивања,

решење се сматра достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу чл. 123. и 124. овог уговора.

Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 121.

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 у смислу члана 112. став 1. тачка 1. овог уговора, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8, а најдуже 30 дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- петнаест дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- тридесет дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде на начин утврђен овим уговором и уговором о раду.

7. Незаконити отказ

Члан 122.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати

послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XIII. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 123.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени су дужни да спор реше споразумно, путем арбитра а у складу са законом.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети посебно или заједно запослени и послодавац, а после обавештавања послодавца да запослени жели да спорно питање решава путем арбитра.

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

Члан 124.

Спорно питање између запосленог и послодавца решава арбитар.

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

Рок за покретање спора пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 125.

Индивидуални спор, настао поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, решаваће се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 126.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан

- уколико га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 127.

Колективна права штите се њиховим остваривањем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова, Законом о штрајку, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање, и штрајк примене споразума између послодавца и синдиката, остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 2. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

Члан 128.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XIV. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 129.

Представнике запослених у Надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на основу предлога синдиката, а поступак за предлагање и бирање чланова 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 Надзорног одбора, усвојен ће бити предлог репрезентативног или репрезентативних синдиката који имају већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката.

Члан 130.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства или уговарања концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

Члан 131.

Надзорни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативних синдиката.

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

Члан 132.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван предузећа,

омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену овог уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

XV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 133.

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.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Сагласност запосленог на обуставу зараде запосленог на име чланарине у синдикату преко писарнице предузећа обрачунској служби достављају синдикат или запослени лично. Престанак обуставе од зараде запосленог на име чланарине достављају синдикат коме запослени припада преко писарнице предузећа или запослени лично.

Члан 134.

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 информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,
- да се позива са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 135.

Послодавац је дужан:

- да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности,
- да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције,
- зарада председника репрезентативних синдиката код послодавца регулисаће се општим актом, односно договором послодавца и председника репрезентативног синдиката,
- изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима,
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима и за то одређена,
- да представницима репрезентативних синдиката омогући одсуствовање 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 Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора исплаћује месечну зараду у висини зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

Члан 136.

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

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

Члан 137.

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

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

XVI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 138.

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

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

Члан 139.

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

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

Члан 140.

Уколико се због необезбеђивања права из посебног колективног уговора и овог уговора организује штрајк, спроводиће се у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу са законом.

XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 141.

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

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда.

Члан 142.

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 143.

Овај уговор закључује се на три године.

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

Члан 144.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 143. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 145.

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

Члан 146.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора и закона.

Члан 147.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” објављен у „Службеном листу Града Београда”, број 131/21.

Члан 148.

Овај уговор ступа на снагу и примењиваће се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”, осим члана 22. став 1. чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

за Синдикалну организацију
ЈКП „Градска чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

Драган Станковић, с. р.

за Синдикат запослених
ЈКП „Градска чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

Миодраг Стаматовић, с. р.

за Независни синдикат „Чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

Татјана Аничкић, с. р.

ЈКП „Градска чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

В. д. директора

Марко Попадић, с. р.

за Независни раднички синдикат
ЈКП „Градска чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

Горан Стојиљковић, с. р.

за Београдску унију синдиката
ЈКП „Градска чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

Александар Стојановић, с. р.

Заједница синдиката Србије
Синдикат возача и радника одржавања у
ЈКП „Градска чистоћа”

Број 20435, Београд, 20. децембра 2024. године

Радомир Пајовић, с. р.

Град Београд

Г број 401.1-4264, Београд, 24. децембра 2024. године

Градоначелник

Александар Шапић, с. р.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 и 113/17, 95/18 – аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС”, број 30/21, 1/24 – др. пропис) и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда потписаног 20. децембра 2024. године, Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд” и Заједница синдиката Србије – Синдикат радника запослених у ГСП, као репрезентативни синдикати у ЈКП ГСП „Београд”, в. д. директора ЈКП ГСП „Београд” и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД”

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу Градско саобраћајно предузеће „Београд” (у даљем тексту: послодавац), заштита запослених из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

(1) Оснивачем, у смислу одредаба овог уговора, сматра се Град Београд.

(2) Запосленим, у смислу одредаба овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

(3) Послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд”.

(4) Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава следеће услове ако:

– је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања,

– је независан од државних органа и послодавца,

– се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,

– је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца,

– је уписан у регистар у складу са законом и другим прописима.

(5) Приликом утврђивања репрезентативности на основу броја чланова, приоритет има последња потписана приступница синдикату.

Члан 3.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и Одлуком Скупштине Града Београда о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

Члан 4.

(1) Оснивач обезбеђује послодавцу материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање комуналне делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналне делатности.

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

(3) Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, а у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 5.

(1) Овај уговор се примењује на све запослене.

(2) Права, обавезе и одговорности директора послодавца уређују се посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор послодавца, у складу са законом и Статутом послодавца.

ІІ. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

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

Члан 7.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује решењем или другим актом директор послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, посебним колективним уговором и овим уговором.

ІІ.1. Заснивање радног односа

Члан 8.

(1) Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под условима и на начин прописан законом, Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца и другим актима послодавца и Планом кадрова.

(2) У циљу попуњавања слободних радних места са запосленима у радном односу, послодавац је дужан да пре пријема нових запослених распише интерни оглас и исти објави на огласним таблама.

(3) Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим Програмом пословања, који доноси Надзорни одбор.

(4) Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора испуњавати услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор послодавца, на основу Програма пословања.

Члан 10.

(1) Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

(2) Уговор о раду закључују запослени и директор послодавца или лице које он овласти, на неодређено или одређено време.

(3) Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима код послодавца доставља редовне месечне извештаје о броју новопримљених лица у свим организационим целинама по свим основама, са подацима: о броју новозапослених, организационој јединици, називу посла и стручној спреми запосленог, односно степену образовања.

(4) Пријем новозапослених врши се у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава и Закона о буџетском систему.

Члан 11.

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од права и услова предвиђених законом, Посебним колективним уговором који обавезује послодавца, овим уговором и општим актом код послодавца.

II.2. Ступање на рад

Члан 12.

(1) Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

(2) 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.

(3) Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

II.3. Пробни рад

Члан 13.

(1) Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

(2) Пробни рад траје три месеца за радни однос на одређено време до шест месеци, а шест месеци за радни однос на одређено време до 24 месеца и за радни однос на неодређено време.

Члан 14.

(1) 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 који је на пробном раду.

(2) Своје мишљење о резултатима пробног рада лице из става 1. овог члана доставља овлашћеном запосленом у организационој јединици, а овлашћени запослени организационе јединице, директору послодавца.

Члан 15.

(1) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

(2) Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

II.4. Радни однос са приправником

Члан 16.

(1) Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца и одлуком директора послодавца.

(2) Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 17.

(1) Приправнички стаж траје: за приправнике са високом стручном спремом дванаест месеци, за приправнике са вишом школском спремом девет месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом шест месеци.

(2) За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од најмање 80% од зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

(3) По завршетку приправничког стажа, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит пред комисијом коју формира директор послодавца или лице које он овласти на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 18.

(1) Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

(2) Радни дан траје, по правилу, осам часова, а радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

(3) Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин, што се регулише одлуком директора послодавца, а радни дан не сме трајати краће од 6 часова и 40 минута.

(4) Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

(5) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу вршити преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 4. овог члана.

(6) Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

Члан 19.

(1) Пуно радно време скраћује се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

(2) Запосленима који раде на пословима са повећаним ризиком, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

(3) Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

(4) Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

(5) Пре доношења одлуке из става 4. овог члана, Надзорни одбор посебном одлуком прихвата предлог директора послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца, за покретање поступка израде стручне анализе од стране референтне институције у вези скраћеног радног времена.

Члан 20.

(1) Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор послодавца или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца.

(2) Овлашћени запослени организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена достави решење за прековремени рад.

(3) Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

(5) Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 19. овог уговора не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 21.

(1) Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

(2) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

(3) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца, код кога је рад организован у сменама у току месеца, посао обавља у различитим сменама, најмање трећину свог радног времена.

(4) Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

Члан 22.

(1) Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет радних дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

(2) Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет радних дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

(3) Када је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

(4) У случају из става 3. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 23.

(1) Директор послодавца, у складу са законом може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем, и то:

– када то захтева природа делатности, ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,

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

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

(2) Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

(3) Послодавац је дужан да запосленом изда решење о прерасподели радног времена као и план коришћења слободних дана, најмање пет дана пре почетка реализације прерасподеле.

(4) Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину и може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

(5) Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у смислу члана 19. овог уговора.

Члан 24.

Месечни и годишњи фонд часова запослених код послодавца, са пуним и скраћеним радним временом, утврђује се одлуком директора послодавца, у складу са одредбама овог уговора.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

IV.1. Годишњи одмор

Члан 25.

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

1. Стажа осигурања

– до пет година	за један радни дан
– за навршених пет до 15 година	за два радна дана
– за навршених 15–20 година	за три радна дана
– за навршених 20–25 година	за четири радна дана
– за навршених 25–30 година	за пет радних дана
– за навршених 30–35 година	за шест радних дана
– за навршених 35 и више година	за седам радних дана

2. Сложеност послова

– за послове за које се захтева I–II – III–IV степен стр. спреме	за два радна дана
– за послове за које се захтева V–VI степен стр. спреме	за три радна дана
– за послове за које се захтева VII–VIII степен стр. спреме и руководећи послови од директора послодавца до нивоа шефа службе	за пет радних дана

3. Услови рада

- запосленима који раде на пословима са високим ризиком за седам радних дана
- запосленима којима је Одлуком Надзорног одбора предузећа број 8851 од 4. августа 2014. године, укинута скраћено радно време, осим за запослене из претходне алинеје за четири радна дана
- за рад у сменама један радни дан

4. Здравствени и социјални статус

- особи са инвалидитетом за два радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година за два радна дана
- запосленом који се стара о члану уже породице (брачни, ванбрачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан за пет радних дана

5. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца

- за остварене изузетне резултате до пет радних дана

(2) Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

(3) За запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима у складу са актом овлашћене институције, годишњи одмор може трајати и дуже од 30 радних дана, али не дуже од 33 радна дана, и то за:

- запослене до 15 година стажа осигурања – до 31 радни дан,
- запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 радна дана,
- запослене са 30 и више година стажа осигурања – 33 радна дана.

(4) 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 26.

(1) Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

(3) Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

(4) Распоред коришћења годишњег одмора утврђује овлашћени запослени организационе јединице према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

(5) Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

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

(7) Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора,

послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

(8) Ако послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

(9) У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора.

IV.2. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 27.

(1) Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању од најдуже седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- ступања у брак, седам радних дана
- рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне супруге, или усвојења детета, седам радних дана
- склапања брака и рођење детета другог члана уже породице, три радна дана
- смрти члана уже породице запосленог, седам радних дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог, три радна дана
- теже болести члана уже породице, седам радних дана
- селидбе сопственог домаћинства, четири радна дана
- полагања стручног испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада, од један до шест радних дана
- елементарних и других непогода, од три до пет радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности, седам радних дана
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, од три до седам радних дана
- добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви, три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви
- полагања крви, два узастопна дана рачунајући дан поласка и наредни дан
- представнику Удружења добровољних давалаца крви код послодавца, због организације и за одазивање на учешће у акцијама. Савеза добровољних давалаца крви Србије (представник води на акцију до пет чланова из предузећа и у случају да даје или не даје крв) један радни дан на дан акције добровољног давања крви

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

(3) Представници и чланови репрезентативних синдиката код послодавца имају право на плаћено одсуство, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани.

(4) Одсуство за случај порођаја брачне, ванбрачне супруге запосленог, одсуство за ступање у брак, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и одсуство у циљу превенције радне инвалидности, одсуство представника репрезентативних синдиката код послодавца, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

(5) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања и са којима живи у заједничком домаћинству.

(6) Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 5. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

(7) Под превенцијом радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених од стране послодавца или синдиката код послодавца на бањско-климатски опоравак, у циљу одржавања радне способности.

(8) Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се користити више пута у току календарске године у укупном трајању од седам радних дана.

(9) Запослени је дужан да поднесе писани захтев за одобравање плаћеног одсуства и уз исти достави одговарајући доказ о испуњавању услова (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

(10) 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 10 радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

(11) Запослени или синдикат у Предузећу дужан је да поднесе писани захтев за одобравање плаћеног одсуства у циљу превенције радне инвалидности или учествовања на спортским и радно-производним такмичењима. Након коришћења плаћеног одсуства запослени или синдикат у Предузећу дужан је да у року од 10 радних дана од престанка права на плаћено одсуство достави потврду хотела односно другог објекта да је запослени боравио у истом.

(12) У случају да не достави доказ или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

(13) Уколико послодавац одбије захтев репрезентативних синдиката код послодавца за одлазак запосленог на рекреативни опоравак, исти је дужан да у року од три дана да писано образложење, након чега ће директор послодавца у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца донети одлуку.

Члан 28.

(1) Одлуком надзорног одбора, запослени се мимо његове воље упућује на плаћено одсуство у следећим случајевима:

– када је привремено смањен обим посла у појединим

организационим јединицама, а не постоји могућност његовог ангажовања у другим организационим јединицама,

– ако сагласно плану рада и пословања послодавца 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.

(2) Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

Члан 29.

(1) Запосленом се може, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а најдуже 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.

(2) Запосленом се може, одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам радних дана, а најдуже до 30 радних дана у току календарске године у случају донирања органа.

(3) Запослени је дужан да поднесе писани захтев за одобрење плаћеног одсуства из става 1. и 2. овог члана и уз исти достави одговарајући доказ о испуњавању услова (извештај надлежног лекара, пријава испита и др.).

(4) 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 10 радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство

(5) У случају да не достави доказ или достави доказ на основу кога се оцени да није имао право на плаћено одсуство, сматра се да је запослени неоправдано одсуствовао са рада.

IV.3. Неплаћено одсуство

Члан 30.

(1) Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- | | |
|---|-----------------|
| – неге члана уже породице, | пет радних дана |
| – неге члана шире породице, | три радна дана |
| – смрти сродника који нису наведени у члану 27. овог уговора. | два радна дана |

(2) Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

(3) Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, ванбрачни друг и деца запосленог.

(4) Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 31.

(1) Директор послодавца на предлог овлашћеног запосленог организационе јединице може одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању до 30 дана у току календарске године ради стручног усавршавања, лечења и неговања теже оболелог детета, брачног друга, ванбрачног друга или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних

приватних послова и сл.), када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

(2) Директор послодавца може, изузетно, уз претходно мишљење овлашћеног запосленог организационе јединице, одобрити запосленом неплаћено одсуство у трајању преко 30 дана, до годину дана, у току календарске године у случајевима који су предвиђени претходним ставом овог члана, када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 32.

(1) Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о спречавању злостављања на раду, колективних уговора и уговора о организовању и спровођењу мера безбедности и здравља на раду.

(2) Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера безбедности и здравља на раду обавезно је учешће представника синдиката код послодавца.

(3) Послодавац, уз сагласност репрезентативних синдиката код послодавца, дужан је да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 33.

(1) Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности послодавца.

(2) Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писаној форми за сва радна места у радној околини и да утврди мере за њихово отклањање, као и да представнику запослених, односно Одбору за безбедност и здравље на раду омогући увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду.

(3) Када су на основу извршене процене ризика утврђена радна места са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим радним местима, ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком.

Члан 34.

Запослени је дужан да:

- прође обуку за едукацију за безбедан и здрав рад и пружање помоћи,
- обавља лекарске прегледе на које га упућује послодавац ради заштите сопственог здравља,
- стално усавршава практичне способности у погледу радне и животне средине,
- приликом обављања својих послова спречавају загађивање радне и животне средине,
- правилно рукују опремом и средствима за рад,
- употребљавају лична заштитна средства која су им дата на употребу,
- се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 35.

(1) Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме ради.

(2) Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању.

(3) Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему за рад, неправилно рукује њоме и ако одмах не обавести непосредног руководиоца о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 36.

(1) У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан месечно да на посебан рачун репрезентативним синдикатима код послодавца уплати средства у износу од 0,55% од укупно исплаћених средстава за зараде запослених, а сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

(2) За учешће у финансирању едукације запослених, културних, спортских и радно-производних такмичења, послодавац је дужан месечно да уплаћује 0,25% на посебан рачун репрезентативних синдиката код послодавца, односно 0,07% на посебан рачун репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда, од укупно исплаћених средстава за зараде свих запослених сходно броју чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 37.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: одбор) чине представници репрезентативних синдиката код послодавца и представници послодавца.

(2) Одбор има пет чланова од којих послодавац одређује два представника, а три су представници репрезентативних синдиката код послодавца.

(3) Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

(4) Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 38.

(1) Чланове одбора представника послодавца одређује директор.

(2) Чланове одбора представника запослених одређују репрезентативни синдикати код послодавца, сагласно проценту чланства.

(3) Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

(4) Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

(5) Послодавац, односно репрезентативни синдикат код послодавца може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката код послодавца, уколико не извршава обавезе на начин прописан пословником о раду.

(6) Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

(7) Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 39.

(1) Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

1. буде информисан о резултатима процене ризика,
2. остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
3. даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
4. захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду,
5. разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама,
6. захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
7. упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
8. упознаје се са извештајима послодавца о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
9. упознаје се са предузетим мерама послодавца за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
10. разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области,
11. разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије,
12. разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

- (2) Одбор је дужан да извештава директора послодавца и репрезентативне синдикате код послодавца о свим предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.
- (3) Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.
- (4) Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима код послодавца подноси шестомесечни извештај о своме раду.
- (5) Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 40.

- (1) Услови рада који утичу на повећан ризик по безбедност и здравље запослених у којима постоји повећана опасност од повређивања, настанка професионалних обољења и оштећења утврђују се на основу следећих критеријума:
 1. штетност по здравље (повећана бука и вибрације, изложеност хемијским и физичким штетностима, штетна зрачења, ноћни рад, сменски рад),
 2. присутни ризици у раду (рад у саобраћају, рад на висини, рад у влази, рад у близини делова под напоном, рад са отровним или нагривајућим материјама).
- (2) Оцену услова рада на пословима из претходног става врши надлежна стручна институција у Републици Србији уз обавезно присуство репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 41.

Радна места са повећаним ризиком код послодавца су радна места која су предвиђена актом о процени ризика.

Члан 42.

- (1) Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.
- (2) Послодавац је дужан да запосленом који рад обавља ноћу у складу са законом, обезбеди претходни и периодични лекарски преглед.
- (3) Претходни, периодични и циљани лекарски прегледи запослених врше се на начин, по поступку и у роковима утврђеним прописима о безбедности и здрављу на раду.
- (4) Послодавац је дужан да запосленом на његов захтев упути на лекарски преглед који одговара ризицима на радном месту у редовним интервалима, а најкасније у року од пет година од претходног прегледа.
- (5) Запосленог, коме се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима, а у складу са Законом о раду.
- (6) По престанку привремене здравствене неспособности, послодавац је дужан да запосленог врати на послове које је претходно обављао.

Члан 43.

Запосленом се даје на употребу опрема за рад, средства и опрема за личну заштиту на раду или опасне материје само ако су спроведене све мере за безбедности и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Члан 44.

- (1) Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура све запослене:
 - за случај смрти и инвалидитета од последица несрећног случаја (незгоде) – природне смрти,
 - професионалне болести.
- (2) Висине осигураних сума утврђује послодавац.
- (3) Послодавац може да за све запослене омогући систематски преглед једном у три године, у циљу очувања здравља и развоја свести запослених о значају превентивних активности које омогућава правовремени увид у здравствено стање.

Члан 45.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује општим актом послодавца.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 46.

- (1) Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда, овим уговором и уговором о раду.
- (2) Зарада се састоји из:
 - зараде за обављени рад и време проведено на раду,
 - зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси, и сл.),
 - других примања по основу радног односа у складу са овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

(3) Под зарадом из става 2. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

(4) Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 47.

(1) Право на исплату бонуса у висини од 40% остварују запослени на пословима возача аутобуса, трамваја, тролејбуса и возача електричног возила Б категорије.

(2) Изузев запослених чије је право на исплату бонуса регулисано ставом 1. овог члана, право на исплату бонуса у висини од 5% до 30% остварују и други запослени код послодавца, на основу одлуке којом се одређују послови и висина бонуса за исте, а коју доноси директор послодавца у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца, у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

(3) Уколико су у обрачунском месецу против запосленог покренути поступци и за утврђивање повреде радне обавезе/дисциплине и за утврђивање материјалне одговорности, запослени из ст. 1. и 2. овог члана неће остварити право на исплату бонуса. Уколико је против запосленог покренут само један од ова два поступка, запослени не губи право на исплату бонуса.

(4) Запослени на пословима из ст. 1. и 2. остварују право на исплату бонуса за време проведено на раду (редован рад и прековремени рад) у обрачунском месецу.

(5) Запослени из ст. 1. и 2. овог члана не остварују право на исплату бонуса за време плаћеног и неплаћеног одсуства са рада.

Члан 48.

(1) Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

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

(2) Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа,
- времена проведеног на раду.

(3) Вредност радног часа за запослене у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности, чији је оснивач Град Београд, утврђује се актом послодавца у оквиру средстава планираних Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

(4) Производ најмањег коефицијента код послодавца и вредности радног часа без пореза и доприноса код послодавца не може бити мањи од минималне цене рада по радном часу без пореза и доприноса утврђеног одлуком Социјално – економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије.

(5) Вредност радног часа без пореза и доприноса из претходног става, може се увећати до 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 49.

(1) Планирана средства за зараде у јавним предузећима комуналне и стамбене делатности утврђује послодавац годишњим Програмом пословања предузећа, на који сагласност даје оснивач.

(2) Послодавац је дужан да репрезентативне синдикате код послодавца обавести писаним путем о исплаћеним укупним средствима за зараде.

Члан 50.

(1) Коефицијент посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова код послодавца.

(2) Одлуком директора послодавца уз писану сагласност репрезентативних синдиката код Послодавца, утврдиће се коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”.

(3) Репрезентативни синдикати код послодавца су дужни да се на предлог послодавца за одређивање коефицијената за нове послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”, као и на предлог измена утврђених коефицијената, изјасне писаним путем у року од 20 дана од дана пријема предлога послодавца.

(4) Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, у случају када се ни један од ових синдиката не изјасни у року из става 3. овог члана, и у случају када се изјасни само један репрезентативни синдикат, Послодавац ће донети одлуку без сагласности ових синдиката.

(5) Уколико је код послодавца организовано више репрезентативних синдиката, у случају када ови синдикати немају јединствен став о предлогу послодавца из става 3. овог члана, Послодавац ће прихватити предлог репрезентативног синдиката који има већину чланова од укупног броја чланова репрезентативних синдиката код послодавца.

(6) Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату основне зараде код послодавца је највише 1 : 4.

Члан 51.

Зарада из члана 48. овог уговара уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 52.

(1) Основна зарада запослених може се умањити најмање 5%, а највише до 20%.

(2) Умањење основне зараде запосленима врши се на основу квалитета и обима обављеног посла, на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица.

(3) Критеријуме и мерила за умањење зараде утврђује директор послодавца упутством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

(4) Изузетно, запосленом се може увећати основна зарада до 20% на основу решења директора послодавца или другог овлашћеног лица уз претходну сагласност директора послодавца.

(5) Основица за обрачун зараде из ст. 1, 2. и 4. овог члана је основна зарада из члана 48. став 2. овог уговора.

Члан 53.

(1) Послодавац и оснивач ће обезбедити средства за исплату годишње награде запосленима, који су остварили изузетне резултате у току календарске године.

(2) Послодавац годишње бира једног запосленог који је својим залагањем остварио изузетне резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. августа текуће године до 1. августа наредне године и обезбеђује исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда (београдски регион) без пореза и доприноса уз писано признање.

(3) Посебна комисија формирана за обележавања Дана комуналне делатности, од изабраних запослених у предузећима који су добили признање из става 2. овог члана и писаног образложења послодавца, бира једног запосленог коме ће оснивач уручити писано признање за изузетно залагање у унапређењу комуналне делатности града Београда.

(4) Признања се додељују на обележавању Дана комуналне делатности.

VI.1. Увећана зарада

Члан 54.

(1) Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава и то за:

1. ноћни рад,
2. рад у смени (турнусу),
3. рад у шихти (двострано радно време),
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад),
5. рад на дан празника и
6. рад недељом.

(2) Запослени има право на увећану зараду из укупно планираних и одобрених средстава на годишњем нивоу, и то за прековремени рад у висини од најмање 1%.

Члан 55.

(1) Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду за:

- рад на дан празника који је нерадни дан – 125% од основне зараде,
- рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 50% од основне зараде,
- прековремени рад – 26% од основне зараде,
- рад у шихти – 10% од основне зараде (двострани дневни рад),
- рад недељом – 12% од основне зараде,
- рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 4% од основне зараде,
- рад на отвореном простору при температури нижој од -15 С и већој од +40 С, а по званичним подацима Републичког хидрометеоролошког завода – 100% од основне зараде.

(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.

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

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

Члан 56.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује увећану зараду по основу времена проведеног на раду, за сваку

пуну годину рада остварену у радном односу у износу од 0,5% од основне зараде.

Члан 57.

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 за претходни месец.

VI.2. Накнада зарада

Члан 58.

(1) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци и то:

1. услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:

- када је до прекида рада дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца,
- када запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен да ради, све док се те мере не обезбеде,
- 2. коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- 3. празника за који је законом прописано да се не ради,
- 4. давање крви, ткива и другог дела тела,
- 5. привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем,

6. одазивања позиву војних и других органа,

7. стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада,

8. учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,

9. присуствовање седници Скупштине града Београда,

њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана,

10. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:

– за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,

– почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

(2) Одсуство са рада из става 1. тачка 10. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад

проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 60.

(1) Запослени, корисник права на накнаду због рада са скраћеним радним временом (II категорије инвалидности), накнаде због мање зараде на другом одговарајућем послу (III категорије инвалидности), накнаде по основу преостале радне способности, накнаде по основу премештаја на други одговарајући посао и опасности од настанка инвалидности, задржава износ накнаде коју користи на дан ступања на снагу Закона о пензијском и инвалидском осигурању („Службени гласник РС”, број 34 од 2. априла 2003. године), с тим што она не може бити већа од 50% износа просечне месечне зараде по запосленом у републици у 2002. години коју је објавио орган надлежан за послове статистике.

(2) Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

(3) Изузетно од става 2. овог члана, кориснику коме је износ накнаде већи од износа просечне зараде из става 1. овог члана, накнада се не усклађује све док се не изједначи са износом просечне зараде из става 1. овог члана.

Члан 61.

Накнаду зараде из члана 60. запослени инвалид рада (II и III категорије) остварује за дане проведене на раду, за остале дане за које по Закону о раду остварује право на накнаду зараде, као и за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана.

VI.3. Накнада трошкова

Члан 62.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. Месечну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз (градски, приградски и међумесни).

Послодавац је дужан да свим запосленима купује месечну карту за јавни линијски превоз путника на територији града Београда за целу годину (годишњи одмор, плаћено одсуство и др.).

Запосленима који имају место становања ван територије града Београда у оквиру које се обавља јавни линијски превоз, вршиће се и накнада трошкова превоза у висини купљене месечне карте (готовински или фискални рачун, са потврдом или претплатном месечном картом).

За релације на којима превозник који обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте, општим актом код послодавца и уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи домаћи линијски превоз јер на конкретној релацији нема организованог превоза, има право на накнаду трошкова у висини цене месечне претплатне карте за сличну релацију, а на основу потврде превозника који обавља домаћи линијски превоз.

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

2. Дневнице за службено путовање у земљи и иностранству, а што се регулише правилником који доноси Надзорни одбор.

3. Трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

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

Члан 63.

(1) Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у нето износу, без пореза и доприноса на тај износ, по радном дану, у висини 1,63 минималне цене рада по радном часу утврђене одлуком Социјално економског савета Републике Србије или одлуком Владе Републике Србије, с тим да ће се 60% од укупног нето износа исплатити у новцу, а 40% од укупног нето износа у боновима за исхрану. Примена овог става почиње од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

(2) Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у износу од 500,00 динара по радном дану, који износ садржи порез и доприносе (брuto), с тим да ће се 300,00 динара, који износ садржи порез и доприносе (брuto) исплатити у новцу, а 200,00 динара, који износ садржи порез и доприносе (брuto) у боновима за исхрану. Овај став се примењује код обрачуна зараде за месец јануар и месец фебруар 2025. године.

(3) Месечна накнада за исхрану у току рада из става 1. и 2. овог члана, исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу времена проведеног на раду запосленог за текући месец.

(4) Изузетно од става 3. овог члана, запосленима на пословима возача аутобуса, трамваја, трoлејбуса и возача електричног возила Б категорије, месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује на основу времена проведеног на раду (редован и прековремени рад) на које се примењује Закон о радном времену посаде возила у друмском превозу и тахографима.

(5) Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији, са садржаним порезом и доприносима на терет запосленог (брuto износ), по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

(6) Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 5. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара, без пореза и доприноса (нето износ).

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

(8) Уколико се запосленом због потребе процеса рада измени решење о коришћењу годишњег одмора најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је у обавези да запосленом надокнади све трошкове које запослени трпи услед измене.

(9) Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

VI.4. Друга примања

Члан 64.

(1) Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

1. отпремнину при одласку у пензију најмање у висини

износа три бруто зараде запосленог, и то највиши износ месечне зараде коју је запослени остварио у претходних 12 месеци, у односу на месец у коме је запосленом престао радни однос или три просечне бруто зараде у граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

2. накнаду трошкова погребних услуга (трошкови сахране и трошкови погребне опреме) у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга ЈКП „Погребне услуге”. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, накнада ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна,

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

(2) Члановима уже породице запосленог у смислу става 1. тачка 2. овог члана сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог.

(3) У случају смрти запосленог, ако запослени нема чланове уже породице, накнада просечних трошкова погребних услуга ЈКП „Погребне услуге”, исплатиће се лицу које је сносило трошкове сахране.

Члан 65.

(1) Послодавац може деци запосленог старости до 15 година да обезбеди један поклон за Нову годину и Божић у вредности до неопорезивог износа, који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана.

(2) Репрезентативни синдикати код послодавца учествују у подели поклона из претходног става.

(3) Послодавац може запосленим женама да обезбеди поклон за Дан жена – 8. март у висини износа који је предвиђен Програмом пословања послодавца за годину у којој се обезбеђује поклон.

Члан 66.

(1) Послодавац је дужан да запосленом одобри исплату солидарне помоћи, у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

1. За све дуже или теже болести које изискују трошкове лечења који су већи од 25% исплаћене нето зараде или накнаде нето зараде запосленог за претходни месец у односу на месец када је предат захтев, узимајући у обзир међународну класификацију болести (МКБ) запосленог или члана уже породице, ако члан уже породичног домаћинства није запослен или нема примања по неком другом основу. Солидарну помоћ запосленом или члану уже породице за све теже болести, послодавац може да одобри само ако на основу поднетог захтева и важеће медицинске документације, коју је дужан да поднесе запослени, неспорно произилази да се ради о болести која изискује трошкове утврђене претходним ставом, у поступку дијагностицирања, односно веће трошкове лечења или санирања, односно одржавања здравственог стања;

2. набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице,

3. за здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести, ако постоји важеће 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,

4. код наступања теже инвалидности запосленог, 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,

5. за ублажавање последица елементарних и других непогода, ако се запослени обратио захтевом непосредно након елементарне и друге непогоде (поплава, пожар, олујни ветар, земљотрес и сл.), а најкасније петнаест дана од 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 важећи извештај надлежне екстерне комисије за праћење штете,

6. за пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог,

7. за рођење детета у висини од 2 просечне бруто зараде код послодавца, према последњем познатом податку,

8. за ублажавање неповољног материјалног положаја, солидарну помоћ послодавац може да планира и исплати запосленом, под условом да за то има обезбеђена материјална средства, а у складу са Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда,

9. за пружање једнократне помоћи ужој породици умрлог запосленог, чија је смрт наступила као последица несреће на послу, у износу од 5 просечних месечних бруто зарада код послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,

10. за набавку лекова за запосленог или члана уже породице.

(2) Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

(3) Солидарна помоћ у случају: дуже или теже болести запосленог или члана уже породице, набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана уже породице, за здравствену рехабилитацију запосленог услед теже болести и набавку лекова за запосленог или члана уже породице, одобрава се и исплаћује на основу уредне документације, у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет фонда за здравствено осигурање, а највише до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

(4) Солидарна помоћ у случају: настанка теже инвалидности запосленог и за пружање помоћи члану уже породице умрлог запосленог, одобрава се у висини једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

(5) У случају малигнух и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошковима лечења.

(6) Запослени има право да се обрати поново са захтевом за солидарну помоћ по истом основу две године након добијања солидарне помоћи, само уколико је дошло до погоршања основне болести, односно повреде, која захтева даље лечење и повећане трошкове лечења или је наступило ново теже обољење или тежа повреда на раду или ван рада, осим накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог.

(7) Директор послодавца одобрава солидарну помоћ на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

(8) Ако код послодавца има двоје или више запослених који могу да остваре помоћ по истом основу, право има само један запослени.

(9) Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из става 1. тач. 1, 6, 7, 8. и 9. овог члана, 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.), надлежним стручним службама.

(10) Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

(11) Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежна медицина рада.

(12) Солидарна помоћ за случај утврђен ставом 1. тачка 5. овог члана одобрава се у висини једне исплаћене зараде са припадајућим порезима и доприносима (брutto) у граду Београду, према последњем објављеном податку на сајту Републичког завода за статистику.

(13) Висина солидарне помоћи утврђене ставом 1. тачка 8. овог члана, по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара, без пореза и доприноса (нето).

(14) Послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, умро од последица повреда на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља, што ће се уредити општим актом послодавца.

Члан 67.

(1) Право на јубиларну награду поводом непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, и то за:

- 10 година – 0,75 просечне зараде код послодавца,
- 15 година – једна просечна зарада код послодавца,
- 20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца,
- 25 година – две просечне зараде код послодавца,
- 30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца,
- 35 година – три просечне зараде код послодавца,
- 40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца,
- 45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

(2) Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу висине просечне месечне зараде (брutto) која је исплаћена у Предузећу у претходном месецу у односу на месец у коме се исплаћује јубиларна награда, односно на основу податка о просечној месечној заради (брutto) исплаћеној код Послодавца у претходна три месеца у односу на месец када се исплаћује јубиларна награда, уколико је то повољније за запосленог.

VI.5. Минимална зарада

Члан 68.

(1) Услед утврђеног поремећаја пословања послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

(2) Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом за запослене у комуналним предузећима, увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 69.

(1) Послодавац минималну зараду из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

Члан 70.

(1) Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом послодавца, сагласно Програму пословања.

(2) Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 71.

(1) Запослени је обавезан да сваку штету коју је проузроковао послодавцу намерно или крајњом непажњом, на раду или у вези са радом, надокнади послодавцу, с тим што се одговорност запосленог утврђује сагласно правилнику који уређује поступак накнаде штете.

(2) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује директор предузећа, у којој се налазе представници послодавца и представници репрезентативних синдиката код послодавца.

VIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 72.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако:

- је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

- непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде,

- је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, запослени може да буде привремено удаљен са рада и пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду, односно ако је запослени учинио повреду радне обавезе, а постоји опасност да настави са чињењем повреде радне обавезе или утиче на друге запослене да му се придруже или не поштује утврђена правила на раду или је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, као што је покушај отуђења и отуђење имовине послодавца, ометање запослених у извршавању послова, изазивање нереда, изазивање туче, непоштовање законских прописа и аката послодавца, неовлашћено јавно изношење службених података који се сматрају пословном тајном послодавца, долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, рад у алкохолисаном стању или под дејством других опојних средстава, напуштање радног места приликом обављања послова који су у функцији заштите имовине послодавца и сл.

Члан 73.

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

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 74.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

Члан 75.

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

(2) Директор послодавца, на предлог овлашћеног запосленог, формира стручну комисију, коју чине представници послодавца и представници репрезентативних синдиката код послодавца која ће утврдити резултате рада запосленог, потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

(3) Комисија мора имати најмање исти степен стручне спреме и занимање као и запослени чије се знање и способност утврђује.

(4) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из става 1. овог члана, запосленом достави писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и роком од најмање 30 дана за побољшање његовог рада, а запослени је дужан да побољша свој рад у остављеном року.

(5) О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења комисије.

(6) Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу става 1. овог члана, има право на отказни рок од 30 дана.

(7) Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

(8) Запослени, може у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини једне половине његове просечне зараде остварене у последња три месеца.

Члан 76.

(1) Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену законом о раду, овим уговором, односно уговором о раду:

1) који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- поступа противно одредбама закона, подзаконским актима, општим актима послодавца и другим правилима службе,
- изазове удес возилом под дејством алкохола или психоактивних супстанци, или проласком кроз црвено светло или је удесом возила дошло до повређивања лица или наношења материјалне штете послодавцу у висини три просечне зараде исплаћене код послодавца, према последњем податку службе обрачуна,
- управља возилом другог превозника у време дневног и/или недељног одмора, за време коришћења плаћеног одсуства, као и привремене спречености за рад,

- неовлашћено управља возилима послодавца,
- неоправдано узастопно изостаје са рада пет радних дана,

– неоправдано изостајање са рада два или више радних дана у току календарског месеца;

– напушта послове који су у функцији заштите и безбедности имовине и запослених послодавца, без одобрења непосредног руководиоца,

– неовлашћено носи ватрено оружје на раду или угрожава сигурност запослених или корисника услуга оружјем, силовом, оруђем или озбиљном претњом да ће напасти на живот или тело запослених или корисника услуга,

– немарно се односи према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступа са пажњом доброг домаћина,

– оштећује и уништава имовину послодавца,

– има мањак или вишак у финансијском и/или материјалном задужењу,

– покуша отуђење или отуђи имовину послодавца,

– организује и/или учествује у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку,

– неовлашћено јавно износи податке који се сматрају пословном тајном послодавца;

2) који не поштује радну дисциплину и то:

– ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,

– ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду,

– ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

– због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,

– ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,

– ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,

– одбије да се одазове на позив послодавца да изврши анализу алкохолисаности или присуства других опојних/психоактивних супстанци,

– самовољно напусти радно место у току радног времена,

– омета запослене у вршењу послова, што има или може да има за последицу нарушавање процеса рада,

– недолично, некултурно и некоректно се понаша у току радног времена, или се тако понаша према другим запосленима или према трећим лицима,

– изазива неред или изазива тучу или учествује у тучи и нереду, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица,

– неоправдано одбије рад дужи од пуног радног времена, у смислу Закона о раду,

– неовлашћено даје усмена или писана саопштења за јавност у вези са тренутном ситуацијом код послодавца или актуелним пројектима за који постоји интерес јавности, или се понаша на радном месту тако да штети угледу послодавца.

(2) Уколико овлашћено лице код послодавца, из оправданих разлога не може да изврши алко-тест контролу, односно контролу присуства опојних/психоактивних супстанци у организму код запосленог (алко-тест или дрога-тест), може да доведе запосленог у овлашћену здравствену установу, о трошку послодавца, ради утврђивања наведених околности, што ће се детаљније регулисати правилником.

Члан 77.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 76. став 1. тач. 1. и 2. овог уговора, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана,
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из чл. 180. Закона о раду, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 78.

(1) Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

(2) Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15, а најдуже 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

(3) Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

(4) Исплату обавеза из става 3. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

X. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

У случају престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да поштује процедуру прописану Законом о раду и овим уговором и донесе Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 80.

У Програму пословања послодавца приликом утврђивања политике запослености, послодавац је обавезан да предвиди потребан број запослених поштујући принцип продуктивности, планирајући повећање обима послова и проширење обима делатности, а на основу потреба корисника и одлука оснивача.

Члан 81.

(1) Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена, при предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се следећи критеријуми, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог,

2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца, посебним актом утврдиће мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из претходног става.

(3) Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју запослени имају право по овом основу.

(4) Запосленом не може престати радни однос по основу вишка запослених, без његове сагласности, ако је у тренутку покретања поступка вишка запослених:

1. инвалид рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,
2. самохрани родитељ са дететом до 15 година живота,
3. родитељ са дететом са посебним потребама,
4. родитељ са троје и више малолетне деце,
5. запослени који је у комуналној делатности града Београда провео више од 25 година рада, под условом да не испуњава један од услова за одлазак у пензију,
6. запослени који је донирао орган, у смислу Закона о трансплантацији органа.

(5) Самохраним родитељем сматра се родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

Члан 82.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 83.

(1) Послодавац је дужан да, пре доношења Програма за решавање вишка запослених, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

(2) Мере садрже ограничење новог запошљавања, ограничење прековременог рада, скраћивање радног времена, утврђивање смањивања радне снаге на одређени временски период, оспособљавање и преквалификацију за нова радна места, и слично.

Члан 84.

(1) Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

(2) По зарадом из претходног става овог члана, сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремина.

(3) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца утврдиће споразумом највиши износ отпремнине из става 1. овог члана.

(4) Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Члан 85.

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

Члан 86.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине, 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.

XI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 87.

(1) Послодавац има обавезу да синдикату код послодавца 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,

– се информиса о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених (програм пословања послодавца и годишњи финансијски извештај) и др.,

– се упозна са достављеним материјалима и позива да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

(2) Послодавац је дужан да на захтев синдиката код Послодавца достави податке о: учешћу зарада у трошковима пословања послодавца, просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу, кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 88.

(1) Послодавац је дужан да:

– репрезентативном синдикату код послодавца обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна. Послодавац је дужан да на захтев репрезентативних синдиката код послодавца обезбеди пружање услуге запосленог за обављање административних и техничких послова. Послодавац може да обезбеди репрезентативном синдикату код послодавца канцеларијски материјал и опрему за несметани рад, уколико му то дозвољавају финансијске могућности,

– представницима синдиката код послодавца омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим,

– представницима репрезентативних синдиката код послодавца омогући плаћено одсуство, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани,

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

– председника репрезентативног синдиката код

послодавца позива на седнице Надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката,

– репрезентативним синдикатима код послодавца омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду.

(2) Накнада зараде председника репрезентативног синдиката код послодавца регулисаће се споразумом између репрезентативног синдиката код послодавца и послодавца.

(3) Нерепрезентативни синдикати код послодавца остварују права у складу са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Закона о раду.

Члан 89.

(1) Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

(2) Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју синдикат доставља Служби обрачуна преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуну зарада за претходни месец.

Члан 90.

(1) Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

(2) Послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца могу закључити споразум, којим ће се другим представницима репрезентативних синдиката код послодавца одобрити месечни број плаћених часова до пуног фонда, ради обављања синдикалне функције у репрезентативном синдикату код послодавца.

(3) Послодавац је дужан да председнику синдикалне подружнице репрезентативног синдиката код послодавца обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђује за председника тог синдиката.

(4) Послодавац може са нерепрезентативним синдикатом код послодавца закључити споразум којим ће се одређеним представницима нерепрезентативног синдиката код послодавца одобрити одређени број месечних плаћених часова ради обављања синдикалне функције.

(5) Послодавац је дужан да изабраним представницима синдиката који је члан репрезентативног синдиката који је потписник Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда омогући пун месечни фонд плаћених часова ради обављања синдикалне функције у вишим органима.

(6) Послодавац је дужан да изабраном представнику синдиката који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда исплаћује месечну накнаду зараде у висини накнаде зараде председника репрезентативних синдиката код послодавца, уколико је то повољније за изабраног представника репрезентативног синдиката.

(7) Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању и који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на накнаду зараде у висини његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са уговором о раду.

(8) Председник синдиката код послодавца дужан је да писаним путем обавести директора послодавца, руководиоца

организационе целине у којој ради изабрани председник синдиката и председник синдикалне подружнице и Службу обрачуна (име и презиме, назив организационе целине, послове које обавља и др.), истовремено са избором синдикалног представника, у циљу остваривања права по овом уговору.

Члан 91.

(1) Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (председник синдикалне организације-синдикални повереник, представник запослених у Надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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

Члан 92.

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

(2) Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 93.

Репрезентативни синдикати код послодавца имају право да сваких шест месеци буду обавештени од стране послодавца о пословању, спровођењу одредби колективног уговора и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

XII. ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 94.

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

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

(3) Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка за сва јавна комунална предузећа.

(4) О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред јавних комуналних предузећа, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предузећа комуналне делатности пружају производе и услуге које су незаменљив услов живота и рада.

Члан 95.

(1) 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 изабрани у штрајкачки одбор.

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

Члан 96.

(1) Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор послодавца решењем, у непосредној сарадњи са

штрајкачким одбором који може бројати до пет чланова.

(2) Решење из става 1. овог члана садржи послове који ће се обављати у време штрајка, како би се обезбедило безбедно и уредно одвијање свих процеса унутар система код послодавца којим се остварује утврђени минимум процеса рада, као и начин рада на тим пословима.

(3) Општим актом директора послодавца из става 1. овог члана утврђују се услови рада и организација процеса, као и обављање других послова везаних за организовање безбедног и уредног одвијања процеса рада послодавца у целини.

Члан 97.

(1) Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

(2) Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 98.

(1) Представника запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

(2) Представник запослених у Надзорном одбору предлага се на начин утврђен Статутом послодавца и одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 99.

(1) Репрезентативни синдикати код послодавца учествују у поступку статусних промена код послодавца, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

(2) Директор послодавца је дужан да у припреми процеса у поступку статусних промена предузећа тражи писано мишљење и предлоге репрезентативних синдиката код послодавца. Репрезентативни синдикати код послодавца своје мишљење морају доставити послодавцу у року од 15 дана.

(3) Послодавац је дужан у року од осам дана да се у писаној форми изјасни о мишљењима и предлозима репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 100.

(1) У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом и колективним уговорима, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

(2) Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

(3) Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање две године од дана промене послодавца.

Члан 101.

(1) Надзорни одбор доноси Правилник о заштити на раду уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

(2) Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код

послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима послодавца.

XIV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

XIV.1. Индивидуални радни спор

Члан 102.

Индивидуални радни спор може да се решава пред арбитражом у складу са законом којим се уређује област мирног решавања радних спорова.

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленог, при уручивању решења којима би се могла повредити права запосленог, писано обавести да он или представник синдиката кога он овласти, има право да у року од 60 дана може покренути судски поступак пред надлежним судом.

XIV.2. Колективни спор

Члан 104.

(1) Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измена и/или допуна колективног уговора, примене овог уговора у целини или његових појединих одредаба, примене општег акта (правилник о раду и споразум послодавца и синдиката, у складу са законом) којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, остваривање права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца, штрајка, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, утврђивање минимума процеса рада, у складу са законом.

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

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 105.

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

(2) На питања која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду.

Члан 106.

Уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 107.

(1) Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 106. овог уговора, споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

(2) Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

(3) У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

(4) Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

Члан 108.

(1) Измене и допуне овог уговора може тражити сваки учесник писаним путем. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

(2) 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 109.

(1) За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града Београда, на предлог потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда.

(2) Комисију сачињавају по један представник потписника Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

(3) Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

(4) Комисија је дужна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

(5) Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан 110.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда“, осим члана 63, став 1, чија примена почиње почев од обрачуна зараде за месец март 2025. године.

Град Београд

Г број 401.1-4270, Београд, 24. децембра 2024. године

Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

Савез самосталних синдиката Србије
Синдикална организација ГСП „Београд”
Број 15077, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Зоран Антић, с. р.

Јавно комунално предузеће
Градско саобраћајно предузеће „Београд”
Број 15077, Београд, 20. децембра 2024. године

В. д. директора
Зоран Шарац, с. р.

Заједница синдиката Србије-
Синдикат радника запослених у ГСП
ГСП „Београд”
Број 15077, Београд, 20. децембра 2024. године

Председник
Душан Радошевић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна

Колективни уговори

Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Београдски водовод и канализација” -----	1
Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београдске електране” -----	21
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа „Градска чистоћа” Београд -----	43
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд” -----	61

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 6259
Претплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.
Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.
Штампа „Бирограф КОМП д.о.о.”, Штампариија „Бирограф КОМП д.о.о.” Земун,
Атанасија Пуље 22.