



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXIX Број 2

29. јануар 2025. године

Цена 290 динара

АКТИ ГРАДСКИХ ОПШТИНА

ВРАЧАР

Веће Градске општине Врачар, на 9. седници одржаној 23. јануара 2025. године, разматрало је Предлог одлуке о утврђивању садржаја и вредности финансијске помоћи за децу и породицу из буџета Градске општине Врачар за 2025. годину, и на основу члана 36. тачка 2. Статута Градске општине Врачар („Службени лист Града Београда”, број 77/19) и члана 6. Одлуке о утврђивању критеријума и поступка за одобравање финансијске помоћи из буџета („Службени лист Града Београда”, бр. 74/13, 75/14, 57/15), донело

ОДЛУКУ

О УТВРЂИВАЊУ САДРЖАЈА И ВРЕДНОСТИ ФИНАНСИЈСКЕ ПОМОЋИ ЗА ДЕЦУ И ПОРОДИЦУ ИЗ БУЏЕТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР ЗА 2025. ГОДИНУ

1. Градска општина Врачар, као поклон новорођеним бебама са територије градске општине Врачар, додељује беби-пакетић који садржи различите производе за бебе, у вредности која је уговорена, односно која ће бити уговорена, као резултат спроведеног поступка набавке, и то на основу јављања родитеља/старатеља детета Одељењу за друштвене делатности и пројекте и достављања одговарајућих доказа о рођењу детета и његовом пребивалишту/боравишту на Врачару, а све под условом да у текућој или претходној години родитељ/старатељ за исто дете није већ добио беби-пакетић од Градске општине Врачар.

2. Додељује се безбедносно ауто-седиште као поклон деци са пребивалиштем на територији градске општине Врачар, након навршеног њиховог првог рођендана у 2024, односно 2025. години, у појединачној вредности која је уговорена, односно која ће бити уговорена, као резултат спроведеног поступка набавке, и то на основу поднетог захтева од стране родитеља/старатеља детета Одељењу за друштвене делатности и пројекте и достављања одговарајућих доказа о кумулативном испуњавању тражених услова, а све под условом да у претходној години родитељ/старатељ за исто дете није већ добио безбедносно ауто-седиште од Градске општине Врачар.

3. Захтеви родитеља/старатеља ће се реализовати током 2025. године у складу са расположивом количином набављених беби-пакетића и ауто-седишта, а према редоследу јављања, односно поднетих захтева Одељењу за друштвене делатности и пројекте, уз истовремено испуњавање тражених услова.

4. Материјална помоћ у виду набавке одеће и обуће за породице са малолетном децом у стању социјалне потребе и децу без родитељског старања која имају пребивалиште на територији градске општине Врачар, реализује се одобравањем средстава за набавку одеће и обуће у укупном износу до 10.000,00 динара по детету.

5. За реализацију ове одлуке Градска општина Врачар спровешће одговарајући поступак набавке беби-пакетића и ауто-седишта, као и одеће и обуће, а за те намене ангажоваће се расположива средства у буџету Градске општине Врачар за текућу годину.

6. О реализацији ове одлуке стараће се Одељење за буџет, финансије и набавке и Одељење за друштвене делатности и пројекте Управе Градске општине Врачар.

7. Ова одлука се објављује у „Службеном листу Града Београда”, а ступа на снагу даном доношења.

8. Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о утврђивању садржаја и вредности финансијске помоћи за децу и породицу из буџета Градске општине Врачар за 2024. годину („Службени лист Града Београда”, број 20/24).

Веће Градске општине Врачар

Број 96-2/2025-VIII/1, 23. јануара 2025. године

Председник

Академик проф. др Милан А. Недељковић, с. р.

ОДЛУКУ

О ВРСТИ, ОБИМУ И КРИТЕРИЈУМИМА ЗА НАГРАЂИВАЊЕ УЧЕНИКА И СТУДЕНАТА ИЗ БУЏЕТА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ ВРАЧАР ЗА 2025. ГОДИНУ

Члан 1.

Одлуком о врсти, обиму и критеријумима за награђивање ученика и студената из буџета Градске општине Врачар за 2025. годину (у даљем тексту: одлука) се ближе

утврђују врста, обим и критеријуми за награђивање ученика и студената из буџета Градске општине Врачар за 2025. годину.

Члан 2.

Термини којима су у овој одлуци означени носиоци активности односно одговорна лица, а изражени су у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе, у складу са начелима и прописима о родној равноправности.

Члан 3.

Градска општина Врачар награђује:

1. ученике основних школа носиоце признања „Вукова диплома” и признања „Ђак генерације”,
2. ученике средњих школа носиоце признања „Вукова диплома” и признања „Ђак генерације”,
3. ученике који су на завршном испиту у основном образовању и васпитању постигли најбоље резултате, односно испиту којим се процењује степен остварености општих и посебних стандарда у основном образовању и васпитању.

Члан 4.

Изузетно, ради подстицања активног и самосталног учешћа младих у процесу учења, развоја научне културе, истраживачког академског духа и критичког мишљења, награђује се учешће ученика и студената у истраживачким пројектима, на међународним студијским путовањима, међународним научним скуповима или постдипломским студијама квалитативно другачијим од постојећих у образовном систему Републике Србије.

Члан 5.

Ученици из члана 3. став 1. тачка 1. ове одлуке, биће награђени књигом уколико су похађали основну школу чије је седиште на територији градске општине Врачар.

Ученици из члана 3. став 1. тачка 2. ове одлуке, биће награђени књигом, уколико су похађали средњу школу чије је седиште на територији градске општине Врачар, а додатно новчаном наградом од 12.000,00 динара уколико имају пребивалиште на територији градске општине Врачар.

Члан 6.

Ученици из члана 3. став 1. тачка 3. ове одлуке, могу бити награђени уколико су похађали основну школу чије је седиште на територији градске општине Врачар.

Минимални број бодова неопходних за награђивања су бодови које је остварио ученик из става 1. овог члана под редним бројем 50, на формираној ранг листи ученика за награђивање.

Ученик који је приликом полагања завршног испита у основном образовању и васпитању освојио највећи број бодова биће награђен новчаним износом од 50.000,00 динара, а сви остали ученици који су освојили минималан број бодова, односно ученици који имају бодове ученика под редним бројем 50, биће награђени новчаном наградом до неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана.

Члан 7.

Ученици и студенти који учествују у истраживачким пројектима, биће награђени износом до 15.000,00 динара.

Ученици и студенти учесници међународних студијских путовања и међународних научних скупова биће награђени износом до 12.000,00 динара.

Студенти који похађају постдипломске студије које су квалитативно другачије од постојећих у образовном систему Републике Србије, биће награђени износом до 13.000,00 динара.

Члан 8.

Ученици и студенти из члана 7. ове одлуке, биће награђени уколико имају пребивалиште на територији градске општине Врачар.

Члан 9.

Председник градске општине Врачар на предлог начелника Управе Градске општине Врачар, доноси решење о награђивању ученика из буџета Градске општине Врачар за ученике наведене у члану 3. ове одлуке, а изузетно и за ученике и студенте наведене у члану 4. ове одлуке.

Члан 10.

Награде за ученике и студенте могу се додељивати само до износа средстава планираних у буџету за ту намену у текућој години.

Члан 11.

О реализацији ове одлуке стараће се Одељење за друштвене делатности и пројекте и Одељење за буџет, финансије и набавке Управе Градске општине Врачар.

Члан 12.

Ова одлука примењиваће се на све поступке који су започети по Одлуци о награђивању ученика и студената из буџета Градске општине Врачар.

Члан 13.

Ова одлука се објављује у „Службеном листу Града Београда”, а ступа на снагу даном доношења.

Члан 14.

Даном ступања на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о врсти, обиму и критеријумима за награђивање ученика и студената из буџета Градске општине Врачар за 2024. годину („Службени лист Града Београда”, број 20/24).

Веће Градске општине Врачар
Број 96-2/2025-VIII/2, 23. јануара 2025. године

Председник
Академик проф. др Милан А. Недељковић, с. р.

Веће Градске општине Врачар је на 9. седници одржаној 23. јануара 2025. године разматрало Предлог одлуке о утврђивању износа за награђивање ученика у 2025. години који су на градским (окружним), републичким и међународним такмичењима освојили награде, и на основу члана 5. Одлуке о утврђивању критеријума за награђивање ученика који су на градским (окружним), републичким и међународним такмичењима освојили награде („Службени лист Града Београда”, број 42/24) и члана 36. Статута Градске општине Врачар („Службени лист Града Београда”, број 77/19), донело

ОДЛУКУ

О УТВРЂИВАЊУ ИЗНОСА ЗА НАГРАЂИВАЊЕ УЧЕНИКА У 2025. ГОДИНИ КОЈИ СУ НА ГРАДСКИМ (ОКРУЖНИМ), РЕПУБЛИЧКИМ И МЕЂУНАРОДНИМ ТАКМИЧЕЊИМА ОСВОЈИЛИ НАГРАДЕ

Члан 1.

Овом одлуком се утврђују износи за награђивање ученика који су на градским (окружним), републичким и међународним такмичењима освојили награде, а у складу са расположивим средствима у буџету Градске општине Врачар за текућу годину, за ту намену.

Члан 2.

Термини којима су у овој одлуци означени носиоци активности односно одговорна лица, а изражени су у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе, у складу са начелима и прописима о родној равноправности.

Члан 3.

Новчани износи за освојено место по образовним областима су:

а) на градским (окружним) такмичењима

	прво место	друго место	треће место
Српски језик	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара
Математика	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара
Физика	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара
Хемија	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара
Информатика	10.500,00 динара	7.000,00 динара	3.500,00 динара
Страни језици	10.500,00 динара	7.000,00 динара	3.500,00 динара
Остале науке (предмети)	9.000,00 динара	6.000,00 динара	3.000,00 динара

б) на републичким такмичењима

	прво место	друго место	треће место
Српски језик	17.000,00 динара	13.000,00 динара	9.000,00 динара
Математика	17.000,00 динара	13.000,00 динара	9.000,00 динара
Физика	17.000,00 динара	13.000,00 динара	9.000,00 динара
Хемија	17.000,00 динара	13.000,00 динара	9.000,00 динара
Информатика	16.000,00 динара	12.000,00 динара	8.000,00 динара
Страни језици	16.000,00 динара	12.000,00 динара	8.000,00 динара
Остале науке (предмети)	13.000,00 динара	10.000,00 динара	7.000,00 динара

в) на међународним такмичењима

	прво место	друго место	треће место
Математика	23.000,00 динара	19.000,00 динара	15.000,00 динара
Физика	23.000,00 динара	19.000,00 динара	15.000,00 динара
Информатика	21.000,00 динара	17.000,00 динара	13.000,00 динара
Остале науке (предмети)	19.000,00 динара	15.000,00 динара	11.000,00 динара

г) на међународним такмичењима по позиву

	прво место	друго место	треће место
Математика	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара
Физика	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара
Информатика	10.500,00 динара	7.000,00 динара	3.500,00 динара
Остале науке (предмети)	9.000,00 динара	6.000,00 динара	3.000,00 динара

д) на такмичењима музичке културе и уметничких школа

	прво место	друго место	треће место
Републичка такмичења	9.000,00 динара	6.000,00 динара	3.000,00 динара
Међународна такмичења	12.000,00 динара	8.000,00 динара	4.000,00 динара

Члан 4.

Градска општина Врачар награђује ученике за освојено прво, друго и треће место односно награду на градском (окружном), републичком и међународном такмичењу.

Као доказ о постигнутом резултату узимају се у обзир дипломе у организацији или по овлашћењу Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије. На основу Стручног упутства о организовању такмичења и смотри ученика основних и средњих школа, Министарство просвете, науке и технолошког развоја доноси Годишњи календар такмичења основних и средњих школа за текућу школску годину.

У такмичења, на која се односи ова одлука, не убрајају се: смотре, турнири, ревије талената, дружине, секције, изложбе, конкурси, квизови, купови, колоније, лиге и друге ваннаставне активности, као и екипне (тимске) награде.

Члан 5.

Председник градске општине Врачар, на предлог начелника Управе Градске општине Врачар, доноси Решење о награђивању ученика из буџета Градске општине Врачар.

Члан 6.

О реализацији ове одлуке стараће се Одељење за друштвене делатности и пројекте и Одељење за буџет, финансије и набавке Управе Градске општине Врачар.

Члан 7.

Ова одлука се објављује у „Службеном листу Града Београда”, а ступа на снагу даном доношења.

Члан 8.

Даном ступања на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о утврђивању износа за награђивање ученика у 2024. години који су на градским (окружним), републичким и међународним такмичењима освојили награде („Службени лист Града Београда”, број 64/24).

Веће Градске општине Врачар

Број 96-2/2025-VIII/3, 23. јануара 2025. године

Председник

Академик проф. др Милан А. Недељковић, с. р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Сходно члану 3. члану 247. и члану 263. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17, 95/18 аутентично тумачење) члану 31. Закона о туризму („Службени гласник РС”, број 17/19,) члану 52. став 1. тачка 7. Статута Града Београда („Службени лист Града Београда”, бр. 39/08, 6/10, 23/13 и 60/19), и одредбе члана 77. став 3. Колективног уговора Туристичке организације Београда Г број 401.1-906 од 1. фебруара 2022. године, број 124 од 17. јануара 2022. године, број 4 од 17. јануара 2022. године и број Г, број 401.1-906/22 од 30. децембра 2024. године, број 3769 од 17. децембра 2024. године и број 6 од 17. децембра 2024, Синдикална организација Туристичке организације Београда, в. д. директора Туристичке организације Београда и градоначелник града Београда у име оснивача Скупштине Града Београда потписију:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ БЕОГРАДА

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, заштита запослених на раду, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених, заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, престанак радног односа, заштита на раду, учешће запослених у управљању и услови за рад синдиката.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у Туристичкој организацији Београда.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је Туристичка организација Београда, кога заступа директор.

Репрезентативним синдикатом у смислу овог уговора сматра се синдикална организација основана код послодавца коме је у складу са законом утврђен статус репрезентативности.

Члан 3.

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

Права, обавезе и одговорности директора се уређују уговором у складу са законом и Статутом ТООБ.

Уговор о правима о обавезама директора у име послодавца закључује управни одбор.

Члан 4.

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

Послодавац организује извршење посла, обезбеђују 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.

Средства за исплату зарада обезбеђује оснивач.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује овим уговором, уговором о раду, законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и Правилником о организацији и систематизацији послова Туристичке организације Београда.

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 уговорених овим уговором, уговором о раду и другим општим актима.

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

Члан 6.

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

Под зарадом, у смислу закона и овог колективног уговора, сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада се утврђује на основу:

- основице за обрачун зарада,
- коефицијента посла који се множи основицом,
- додатка на плату,
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде, у складу са законом.

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

Под основном зарадом се подразумева основица за обрачун зараде помножена са коефицијентом посла.

Члан 7.

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.

Сви послови који се обављају код послодавца утврђени су и разврстани у групе (I–VII) са коефицијентима послова у табели група послова која је саставни део овог уговора.

Распон између најниже и највише основне зараде код послодавца не може бити већи од 1 : 6.

Члан 8.

Потребна квалификација, као услов за обављање послова из члана 7. овог уговора, утврђује се на следећи начин:

I степен стручне спреме – завршено основно образовање; у овај степен разврставају се и лица без стручне спреме, односно НК радници,

II степен стручне спреме – завршено основно образовање и одговарајући програм за II степен стручне спреме; у овај степен разврставају се полуквалификовани радници и лица са завршеним двогодишњим заједничким основама средњег усмереног образовања,

III степен стручне спреме – завршено трогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за III степен стручне спреме; у овај степен разврставају се и лица са завршеном двогодишњом средњом школом, пре него што је школовање постало трогодишње,

IV степен стручне спреме – завршено четворогодишње средње образовање или завршене двогодишње заједничке основе усмереног образовања и одговарајући програм за IV степен стручне спреме; у овај степен разврставају се и лица са завршеном стручном школом у трогодишњем трајању, пре него што је школовање постало четворогодишње,

V степен стручне спреме – завршено једногодишње специјалистичко образовање након средњег образовања или завршено петогодишње средње образовање; у овај степен разврставају се и лица са завршеном школом за висококвалификоване раднике,

VI степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним вишим образовањем у трајању до три године стечено према прописима који су важали до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. г.), као и лица која су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним струковним студијама првог степена, као и на основним академским студијама првог степена у трајању од најмање три године, чијим завршетком се стиче први степен високог образовања из одговарајуће области (180 ЕСПБ),

VII степен стручне спреме – у овај степен разврставају се лица са завршеним високим образовањем (завршен факултет) стеченим према прописима који су важали до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. г.) као и лица које су према важећем пропису о високом образовању стекла високо образовање на основним академским студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), специјалистичким струковним студијама у трајању од четири године (240 ЕСПБ), као и дипломске академске студије – мастер (300 ЕСПБ).

Члан 9.

Основна зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 30%, по основу радног учинка у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада.

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

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

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се извршити из укупно планираних и одобрених средстава на основу следећих критеријума:

- квалитет рада што подразумева изузетно квалитетан рад,
- стручност у раду што подразумева поседовање изузетно високог стручног знања, што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака,
- креативност и заинтересованост у раду, подразумева да добрим идејама и квалитетним решењима доприноси реализацији задатака,
- однос према раду подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао,
- однос према средствима рада подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада, о утрошку материјала и енергије,
- радна дисциплина подразумева да је запослени редован на послу, да показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, спреман је увек да остане по потреби и после радног времена, ангажован је и заинтересован.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Увећање, односно умањење зараде запосленог врши директор послодавца на образложени предлог непосредног руководиоца организационог дела решењем.

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

Послодавац годишње обезбеђује једном запосленом који је својим залагањем остварио резултате и тиме значајно допринео пословном успеху послодавца, у периоду од 1. јуна текуће године до 1. јуна наредне године (поводом Светског дана туризма) исплату награде у износу од једне просечне зараде на нивоу града Београда без пореза и доприноса уз писмено признање.

Члан 10.

Увећање зарада запосленима из члана 9. став 3. овог уговора може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 11.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем изврши исплату зарада за запослене најкасније до 10. у текућем месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 12.

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

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан,
- 2) рад у смени,

- 3) рад недељом,
- 4) минули рад,
- 5) прековремени рад.

Члан 13.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основне зараде,
- за рад у смени ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 2% од основне зараде,
- за рад недељом – 14% од основне зараде,
- за прековремени рад 26% од основне зараде.

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.

Члан 14.

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 0,4% од основне зараде.

3. Накнада зараде

Члан 15.

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:

- 1) услед привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, у случајевима:
 - прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника,
 - ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на коме запослени ради, све док се те мере на обезбеде,
- 2) коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- 3) празника за који је законом прописано да се не ради,
- 4) привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, ако законом није другачије одређено,
- 5) давањем крви, ткива и другог дела тела,
- 6) одазивању позиву војних и других органа,
- 7) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада,
- 8) учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- 9) присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници тела или органа репрезентативних синдиката у својству члана.

Члан 16.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана у висини од 70% од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

4. Накнада трошкова

Члан 17.

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

– месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где се обавља домаћи линијски превоз, градски, приградски, међумесни; месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину; за релације на којим превозник обавља домаћи линијски превоз не омогућава куповину месечне претплатне карте, послодавац ће запосленом у том случају исплатити накнаду трошкова превоза по испостављеном рачуну;

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,

– накнаду трошкова службеног путовања у земљи и то смештаја који подразумева ноћење са доручком у хотелу, изузев у хотелу прве категорије (хотелима са 5 звездица), трошкова дневнице 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, као и трошкова превоза ради извршења службеног посла, трошкова прибављања путних исправа, вакцинације и лекарских прегледа, трошкова службене поште, таксе, телефона и телеграма, трошкова изнајмљивања просторија;

запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати, а свака следећа после проведених наредних 24 сата; уколико запослени проведе више од 8, а мање од 12 сати на службеном путу, запослени има право на $\frac{1}{2}$ пуне дневнице,

– накнаду трошкова службеног путовања у иностранству и то смештаја који подразумева ноћење са доручком у хотелу, изузев у хотелу прве категорије (хотелима са 5 звездица), трошкова дневнице за службено путовање у иностранству у висини од 50е дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате, као и трошкова превоза ради извршења службеног посла, трошкова прибављања путних исправа, вакцинације и лекарских прегледа, трошкова службене поште, таксе, телефона, телеграма, трошкова изнајмљивања просторија,

– право на дневницу се стиче после првих 12 сати проведених у иностранству, а свака следећа после проведених наредних 24 сата. Уколико запослени проведе више од 8, а мање од 12 сати на службеном путу, запослени има право на $\frac{1}{2}$ пуне дневнице; путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну,

– трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра горива по пређеном километру.

Накнаде за трошкове исхране у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора су садржани у коefицијенту радног места.

5. Друга примања

Члан 18.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1) отпремнину при престанку радног односа ради

коришћења права на пензију у висини износа три бруто зараде запосленог за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде код послодавца уколико је то повољније за запосленог,

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, док у случају смрти запосленог, чланови уже породице имају право на накнаду у висини просечних трошкова погребних услуга;

У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, трошкови ће се исплатити само једном члану – доносиоцу рачуна,

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се родитељи, брачни и ванбрачни друг и деца запосленог као и усвојоци и стараоци запосленог и усвојеници 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 у висини погребних услуга.

Члан 19.

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

О захтеву запосленог на накнаду штете из става 1. овог члана одлучује директор послодавца или лице које он за то овласти, на предлог Комисије коју директор именује у року од пет дана од дана подношење захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете. На основу предлога комисије директор послодавца или лице које он овласти доноси решење којим се послодавац обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује, или се поднети захтев одбацује као неоснован.

Један члан Комисије из става 2. овог члана је из редова репрезентативног синдиката.

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, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Члан 20.

(1) Послодавац може запосленима исплатити и друга примања, и то:

1) запосленим женама – поводом 8. марта,

2) деци запосленог старости до навршене 15 године живота поводом Нове године или Божића, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,

(2) одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси послодавац, на предлог Синдиката, у оквиру финансијских и законских могућности.

Члан 21.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада код послодавца након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то за:

10 година – 0,75% просечне зараде код послодавца,

15 година – 1 просечна зарада код послодавца,

20 година – 1,5 просечна зарада код послодавца,

25 година – 2 просечне зараде код послодавца,

30 година – 2,5 просечне зараде код послодавца,

35 година – 3 просечне зараде код послодавца,
40 година – 3,3 просечне зараде код послодавца,
45 година – 3,5 просечне зараде код послодавца.

(2) Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна бруто зарада код послодавца исплаћена за месец који претходи месецу у коме се стиче право на исплату јубиларне награде.

(3) Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме је стекао право на јубиларну награду.

Члан 22.

Запослени могу бити осигурани на добровољно пензијско осигурање, до износа неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као и на колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, за које премију плаћа послодавац када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност оснивача.

У складу са пословима основне делатности, послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности и професионалне болести.

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

6. Солидарна помоћ

Члан 23.

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

- тешке болести и набавке лекова и операције запосленог или чланова уже породице,
 - здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести
 - наступања теже инвалидности,
 - ублажавања последица елементарних и других непогода,
 - пружања помоћи породици умрлог запосленог,
 - једнократну помоћ за рођење детета у брачној или ванбрачној заједници у висини просечне зараде за град Београд,
 - набавка медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
 - помоћ запосленој/запосленом за вантелесну оплодњу
- највише до три бруто просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

Солидарна помоћ исплаћује се у износу од најмање једне просечно исплаћене бруто зараде у граду Београду, а према последње објављеном податку организационе јединице Града Београда која је надлежна за послове управе – сектор статистике у месецу у коме се врши исплата, а у случају набавке лекова до износа трошкова према приложеном рачуну.

Под тежим болестима сматрају се малигна обољења и болести тумора, сида, леукемија, парализа, дистрофија, плегија, мултиплекс склероза, епилепсија, ТВС, тешка оштећења јетре, менингитис са последицама, тешка психичка и душевна обољења, шећерне болести – инсулин зависне, хемофилије и аплазије коштане сржи, хроничне бубрежне инсуфицијенције на дијализи и после трансплатације органа и ткива, тешке урођене и стечене срчане мане, инфаркт

срца, тешки облици астме, цистичне фиброзе, тешка инсуфицијенција вентилације плућа, лупус, апоплексија, тешка обољења ока, разне врсте прелома, као и друге тешке и ретке болести које се као такве доказују документацијом надлежне специјализоване здравствене установе.

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 овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи од 41.800,00 динара, без пореза и доприноса.

Ради процене оправданости захтева за исплату солидарне помоћи послодавац образује Комисију коју чине два представника Синдиката и један представник послодавца.

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 послодавца, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца запосленог, родитељи, односно усвојилац или старалац, односно усвојеник.

7. Минимална зарада

Члан 24.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време, односно време које се изједначава са пуним радним временом, увећава се уз сагласност оснивача за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 25.

Послодавац минималну зараду, из члана 24. може исплаћивати на основу посебне одлуке управног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 26.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду, примењиваће се одредбе закона и овог уговора.

Члан 27.

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

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 заштити права омогући синдикалној организацији, увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

1. Заснивање радног односа

Члан 28.

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор.

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.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор послодавца.

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

Члан 29.

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

2. Приправници

Члан 30.

Послодавац може закључити уговор о раду на одређено или неодређено време са приправником – лицем које је стекло високу, вишу или средњу стручну спрему и које први пут заснива радни однос.

Уговором о раду са приправником се утврђују сви услови под којима се тај рад одвија.

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему односно одговарајући степен образовања у складу са чланом 8. овог уговора – једну годину,
- за вишу и средњу стручну спрему односно одговарајуће степене образовања у складу са чланом 8. овог уговора – девет месеци.

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, која је састављена од најмање три члана одговарајућег степена школске спреме, од којих најмање један члан мора бити исте струке као и приправник који полаже приправнички испит.

Комисија из става 6. 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 послодавца, који приправника распоређује на послове радног места за које се у трајању приправничког стажа оспособљавао.

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

2. Пробни рад

Члан 31.

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

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 на неодређено време.

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.

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.

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, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

2. Радно време

Члан 32.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно. Радни дан траје 8 часова, а радна недеља траје пет радних дана.

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

Општим актом 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.

Члан 33.

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

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

Члан 34.

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

Члан 35.

Запосленом који обавља одређене послове на радном месту са повећаним ризиком може да се скрати радно време и при томе има 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.

Члан 36.

Послодавац може да уведе и рад дужи од пуног радног времена, у складу са законом.

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

Члан 37.

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

– кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,

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

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

Запослени који се сагласио да у прераспodelи радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 1. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прераспodelа радног времена се не везује за календарску годину, и може трајати најдуже девет месеци.

3. Одмори и одсуства

Члан 38.

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

а) Годишњи одмор

Члан 39.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, колективним уговорима и општим актом послодавца, од најмање 20 радних, а највише 30 радних дана по свим основама.

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

- 1) радног стажа,
- 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 40.

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) стажа осигурања за сваких навршених 5 (пет) година по 1 (један) дан,

2) сложености послова:

– за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме односно одговарајући степени образовања у складу са чланом 10. овог уговора 2 радна дана;

– за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме односно одговарајући степени образовања у складу са чланом 10. овог уговора 3 радна дана;

– за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме односно одговарајући степени образовања у складу са чланом 10. овог уговора 4 радна дана;

– за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 4 радна дана,

3) запосленом: инвалиду, запосленом са једним или више деце до 14 година, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, 3 радна дана;

запосленом који се стара о члану уже породице (брачни и ванбрачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за 4 радна дана.

Запосленом са 30 година пензијског стажа и запосленој са 25 година пензијског стажа и 55 година живота (запосленог и запослене) утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана.

Члан 41.

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 30. јуна наредне године.

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

Члан 42.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца.

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.

б) Одсуство са рада – плаћено одсуство

Члан 43.

Послодавац 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, усвојење детета 7 радних дана,

– смрти члана уже породице	7 радних дана,
– смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног/ванбрачног друга запосленог	2 радна дана,
– теже болести члана уже породице	7 радних дана,
– селидбе сопственог домаћинства	7 радних дана,
– полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља	1–6 радних дана,
– отклањања штетних последица проузрокованих елементарним непогодама	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 радних дана,
– добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви	3 узастопна дана,
– запосленој/запосленом у поступку вантелесне оплодње	– 7 радних дана,
– донирање органа	– 7 радних дана,
– првог поласка детета запосленог у предшколску установу (јасле/вртић)	– 5 радних дана,
– поласка детета запосленог у први разред основне школе	– 2 радна дана,
– смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан, а ако је сахрана ван територије РС	– до 3 радна дана,
– ступања у брак детета односно пасторка/е, усвојеника/це или храњеника/ице	– 3 радна дана,

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа, у складу са законом.

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

Одсуство за случај рођења детета, смрти члана уже породице, теже болести члана уже породице, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу 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, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог.

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди 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.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од шест дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају: израде докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама.

в) Неплаћено одсуство

Члан 45.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- 1) због одласка у иностранство ради стручног усавршавања до 1 године,
- 2) ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице до 1 године,
- 3) за негу тешко оболелог члана уже породице до 3 месеца,
- 4) смрти сродника који нису обухваћени овим уговором до 5 радних дана,
- 5) неге члана уже породице до 5 радних дана,
- 6) неге члана шире породице до 3 радна дана,
- 7) учешће у спортским и другим манифестацијама које нису у организацији послодавца до 7 радних дана,
- 8) у другим оправданим случајевима кад одсуство не ремети процес рада до 30 дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог.

Чланом шире породице запосленог, у смислу овог члана сматрају се: друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Одсуство из става 1. овог члана се може одобрити ако се не ремети процес рада и уколико за исто постоје нарочито оправдани разлози, а решење о одобравању одсуства доноси послодавац.

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

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси послодавац.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 46.

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,

- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом.

Запосленом радни однос престаје независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним законом.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 47.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ се доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана (отказни рок) пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 48.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са законом 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,
- у другим случајевима предвиђеним чланом 179. Закона о раду.

- а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 49.

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

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору предузећа, који је дужан да одмах по добијању захтева образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности утврђују.

Комисија из става 2. 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.

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

Запослени коме је уговор о раду отказан по основу из овог члана, има право да остане на раду 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 навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Уколико се запослени споразуме са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, има право да за време отказног рока добије накнаду зараде у висини просека своје зараде за предходних 12 месеци пре доношења решења о отказу уговора о раду.

- б) Повреда радне обавезе кривицом запосленог

Члан 50.

Запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, послодавац може да откаже уговор о раду, и то у следећим случајевима:

- 1) ако несавесно, неблагоприятно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако одбије налог директора или непосредног руководиоца за извршење одређеног радног задатка,
- 3) ако долази на рад у пијаном стању или под дејством наркотичких средстава, или конзумира алкохол и употребљава наркотик средства за време рада,
- 4) ако неоправдано и узастопно изостане са рада два радна дана или три радна дана са прекидима у току шест месеци,
- 5) ако прекорачи службена овлашћења у раду,
- 6) ако незаконито располаже средствима,
- 7) ако нецелисходно и неодговорно користи средстава рада и опреме,
- 8) ако злоупотребава положај и прекорачи дато овлашћење,
- 9) ако ода пословне, службене или друге тајне утврђене посебним актом послодавца,
- 10) ако повреди прописе о безбедности и здрављу на раду,
- 11) ако омета другог запосленог у процесу рада,
- 12) ако непосредно или посредно спроводи дискриминацију лица 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,
- 13) ако спроводи сексуално узнемиравање, односно свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење,
- 14) ако нанесе материјалну штету послодавцу или другим запосленима, намерно или крајњом непажњом,
- 15) ако прекрши одредбе о забрани конкуренције,
- 16) ако се недолично понаша према осталим запосленима (увреда, клевета и др.),
- 17) ако учини крађу имовине послодавца, без обзира на вредност,
- 18) ако немарно или неодговорно води евиденцију о присуству на раду запослених,
- 19) ако одбије потребну сарадњу са другим запосленима.

- в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 51.

Повреда радне обавезе, непоштовања радне дисциплине и понашање запосленог, на основу пријаве или непосредног сазнања, утврђује се у поступку који води запослени кога овласти директор.

Поступак обухвата саслушање одговорног запосленог, узимање изјава одговорног запосленог и сведока, уколико их има, као и извођење других доказа неопходних за објективно утврђивање евентуалне кривице.

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

Члан 52.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако природа повреде радне обавезе, или непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може запосленом, уместо отказа уговора о раду, да изрекене следеће мере:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,

2) новчану казну у висини 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 обуставом од зараде запосленог,

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.

Члан 53.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чланова 51. и 52. испоштује 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.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 54.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

1) за време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,

2) због његовог статуса или активности у својству представника запослених,

3) чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима,

4) због обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим уговором.

Не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду чланство у политичкој организацији, национална припадност, пол, језик, вероисповест, политичко и друго уверење или неко друго лично својство запосленог.

V. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 55.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се иста надокнађује утврђује Комисија коју формира директор својим решењем.

Решењем из става 2. овог члана ће се утврдити рок у ком ће Комисија завршити рад и своје мишљење доставити директору предузећа.

Директор својим решењем обавезује запосленог да надокнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем Комисије.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 56.

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.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на пословима и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду и да омогући представнику запослених да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да донесе општи акт о безбедности и здрављу на раду у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 57.

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 сваког предузећа.

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

Када су на основу извршене процене ризика утврђени послови са повећаним ризиком, запослени може бити одређен да ради на тим пословима ако испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на пословима са повећаним ризиком.

Члан 58.

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 прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 59.

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.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 60.

Представнике запослених у управном и надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених чине 1/6 чланова управног одбора и 1/3 чланова надзорног одбора, и именују се на основу предлога запослених.

Поступак за предлагање и бирање чланова управног и надзорног одбора из редова запослених, до окончања, води и за њега одговарају чланови Комисије. Послодавац образује наведену Комисију коју чине два представника синдиката и један представник послодавца, у складу са статутом послодавца.

Члан 61.

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници колективних уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм решавања вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Програм решавања вишка запослених из става 1. овог члана доноси управни одбор.

Члан 63.

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, утврђује се као збир трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 64.

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

Изузетно, запосленом који је код послодавца 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 колективног уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 65.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог колективног 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 1. овог члана примењиваће се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова, односно пропис који донесе министар надлежан за послове рада.

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 66.

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 доставља синдикат преко писарнице.

Члан 67.

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

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

- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених,

- да се 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.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

Члан 68.

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,

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

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

- послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених; послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана од дана пријема,

– да председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног и надзорног одбора и других органа, а председнике других синдиката на седнице, када се разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

У случају учешћа послодавца у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката, послодавац и репрезентативни синдикат закључују писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права.

Послодавац је дужан да на име зараде председника репрезентативних синдиката, увећа коефицијент посла из уговора о раду председника репрезентативног синдиката за 0,75.

Увећање коефицијента председника репрезентативног синдиката код послодавца регулисаће се анексом уговора о раду.

Члан 69.

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

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 70.

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

VIII. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 71.

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 72.

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

Члан 73.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

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

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима уз обавезно учешће и сагласност репрезентативних синдиката који чине саставни део овог уговора.

Члан 75.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Припрему предлога уговора врши Комисија или радна група коју формира градоначелник на предлог потписника.

Члан 76.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 75. 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 77.

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

Измене и допуне овог уговора може тражити, писаним путем, сваки учесник. У захтеву се наводе разлози због којих се траже његове измене и допуне.

Најкасније у року од 30 дана од дана достављања захтева учесници су дужни да заједнички размотре захтеве за измене и допуне овог уговора и да одлуче о захтеву.

Члан 78.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењује Закон о раду.

Члан 79.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца број Г, број 401.1-906 од 1. фебруара 2022. године, број 124 од 17. јануара 2022. године и број 4 од 17. јануара 2022. године и број Г, број 401.1-906/22 од 30. децембра 2024. године, број 3769 од 17. децембра 2024. године и број 6 од 17. децембра 2024.

Члан 80.

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

**Синдикална организација
Туристичке организације Београда**
Број 1, Београд, 27. јануара 2025. године

Туристичка организација Београда
Број 277, Београд, 27. јануара 2025. године

Председник
Душица Личина, с. р.

В. д. директора
Миодраг Поповић, с. р.

Град Београд
Г број 110-756, Београд, 29. јануара 2025. године

Градоначелник
Александар Шапић, с. р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 – УС, 95/18 – др. пропис – у даљем тексту закон) Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз”, Београд, као репрезентативни синдикат у ЈКП „Београдски метро и воз”, Београд, в. д. директора Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду „Београдски метро и воз”, Београд (у даљем тексту ЈКП „Београдски метро и воз”, Београд) и градоначелник града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

АНЕКС I

КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ И ОБАВЉАЊЕ ПРЕВОЗА ПУТНИКА МЕТРООМ И РАЗВОЈ ГРАДСКЕ ЖЕЛЕЗНИЦЕ У БЕОГРАДУ „БЕОГРАДСКИ МЕТРО И ВОЗ”, БЕОГРАД

Члан 1.

У колективном уговору за ЈКП „Београдски метро и воз”, Београд („Службени лист Града Београда”, број 154/24) (у даљем тексту: Колективни уговор), мења се члан 24. став 4. тачка 2. и тачка 4. тако да гласе:

2. Сложености послова – допринос у раду

Сложеност послова радног места – допринос у раду	Број дана увећања
За послове за које се захтева од I до IV степена 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	за 3 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)	за 4 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	за 5 радних дана
За послове са посебним овлашћењима и одговорностима	за 5 радних дана

4. Инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице

Здравствени и социјални статус	Број дана увећања
Запосленом: инвалиду	за 4 радна дана
Запосленом који је самохрани: родитељ, усвојитељ, хранитељ са малолетним дететом	за 5 радних дана
Запосленом са малолетним дететом	за 4 радна дана
Запосленом (родитељ, усвојитељ, хранитељ) са двоје и више малолетне деце	за 5 радних дана
Запосленом који се стара о члану уже породице (брачни и ванбрачни друг и деца), који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан	за 5 радних дана

Члан 2.

У члану 24. Колективног уговора додаје се став 7. тако да гласи:

(7) Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или 50 година живота и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота, стиче право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 3.

У члану 26. Колективног уговора мења се став 1. Колективног уговора тако да гласи:

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

ступања у брак	7 радних дана
рођења детета, порођаја брачне, ванбрачне супруге, или усвајања детета	7 радних дана
склапање брака и рођења детета члана уже породице	3 радна дана
смрти члана уже породице	7 радних дана
смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног и ванбрачног друга запосленог и смрти лица лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим	3 радна дана
теже болести члана уже породице	7 радних дана
донирање органа	7 радних дана
селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
полагања стручног испита	од 1 до 6 радних дана
елементарних и других непогода	од 3 до 5 радних дана
коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	од 3 до 7 радних дана
добровољног давања крви	3 узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви
припреме за полазак детета у предшколску установу или основну школу	2 радна дана

Под другим непогодама сматрају се непогоде које нису од стране надлежних органа проглашене као непогоде, али представљају непогоду која је изненадна, велика, прекида нормално одвијање живота запосленог, узрокује штету већег обима на имовини запосленог у мери која прелази нормалну способност запосленог да је сам отклони без помоћи.”

Члан 4.

У члану 43. Колективног уговора мења се став 5. тако да гласи:

„(5) Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује надлежно министарство.”

Члан 5.

У члану 45. Колективног уговора мења се став 1. тако да гласи:

„(1) Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи којој је дијагностификована церебрална парализа, дечија парализа, нека врста пlegије или обољење од мишићне дистрофије и остала тешка обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.”

Члан 6.

Члан 56. Колективног уговора мења се тако да гласи:

По групама послова, распон коефицијената код послодавца је следећи:

Редни број.	Назив организационе целине	Распон коефицијената
1.	Инфраструктура	7,00–14,00
2.	Саобраћај	7,00–14,00
3.	Електро-машински послови	7,00–14,00
4.	Правни и општи послови	3,50–14,00
5.	Економско-финансијски послови	5,55–14,00
6.	Кабинет директора	7,00–14,00

Члан 7.

Члан 67. Колективног уговора мења се и гласи:

„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);

месечна претплатна карта се обезбеђује за целу годину;

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;

општим актом код послодавца или уговором о раду утврђује се на који начин се запосленом обезбеђује накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада изван територије града Београда,

2. дневницу за службено путовање у земљи у висини неопорезивог износа предвиђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана, а који је важећи у тренутку исплате, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев у хотелу прве категорије,

3. дневницу за службено путовање у иностранству у висини неопорезивог износа предвиђеног законом којим се уређује порез на доходак грађана, а који је важећи у тренутку исплате, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну,

4. трошкова превоза сопственим аутомобилом у службене сврхе до износа 30% цене једног литра бензина (или неког другог погонског горива за моторно возило које се користи у предметном случају) помноженог са бројем потрошених литара, а највише до усклађеног динарског неопорезивог износа у складу са важећим прописима,

5. трошак горива које је запослени потрошио на службеном путовању користећи сопствени аутомобил,

6. 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 8.

У члану 69. Колективног уговора мења се став 1. алинеја 3. и гласи:

– „накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника. У случајевима када је код послодавца запослено више чланова уже породице, накнада трошкова погребних услуга ће се исплатити само једном запосленом – доносиоцу рачуна.”

Члан 9.

Члан 71. Колективног уговора мења се и гласи:

„(1) Послодавац је дужан да запосленом одобри исплату солидарне помоћи у следећим случајевима и под условом да се испуне следећи критеријуми:

– дуже или теже болести, набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице,

– здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице, на основу медицинске документације,

– набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,

– ублажавање последица, због оштећења и уништења имовине услед елементарних и других непогода или ванредних догађаја, према приложеној документацији, а на основу извештаја и предлога комисије за утврђивање штете, образване од стране директора,

– рођења детета запосленог,

– смрти члана уже породице запосленог у висини од 50% просечне зараде у привреди Града Београда за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,

– смрти родитеља запосленог у висини од 25% просечне зараде у привреди Града Београда, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

(2) висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1., алинејама 1, 2, 3. и 4. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана, с тим да се помоћ утврђена у ставу 1. алинејама 2, 3.

и 4. овог члана признаје само уколико ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања или у висини разлике неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана и права оствареног преко обавезног здравственог осигурања,

(3) послодавац је дужан да у случају смрти запосленог, која је наступила као последица несреће на послу, члану уже породице запосленог исплати једнократну солидарну помоћ у висини пет просечних месечних зарада предузећа, за месец који претходи месецу у којем се врши исплата, док је у случају смрти запосленог која није наступила као последица несреће на послу, послодавац дужан да члану уже породице запосленог исплати висину просечне зараде у привреди Града Београда за месец који претходи месецу у којем се врши исплата,

(4) послодавац може да стипендира редовно школовање деце и усвојеника запосленог који је преминуо на радном месту, преминуо од последица повреде на раду или болести изазване утицајем процеса рада и природе посла који запослени обавља,

(5) 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 динара, без пореза и доприноса по запосленом на годишњем нивоу,

(6) Чланом уже породице из става 1. и 3. овог члана сматра се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 10.

Овај анекс Колективног уговора ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Београда”.

Синдикална организација ЈКП „Београдски метро и воз”

Број 4/25, Београд, 29. јануара 2025. године

Председник
Никола Васиљевић, с. р.

ЈКП „Београдски метро и воз”, Београд
Број 138/25, Београд, 14. јануара 2025. године

В. д. директора
Андреја Младеновић, с. р.

Град Београд
Г број 401.1-4272/24, Београд, 29. јануара 2025. године

Градначелник
Александар Шапић, с. р.

САДРЖАЈ

Страна

Акти градских општина**ВРАЧАР**

Одлука о утврђивању садржаја и вредности финансијске помоћи за децу и породицу из буџета Градске општине Врачар за 2025. годину -----	1
Одлука о врсти, обиму и критеријумима за награђивање ученика и студената из буџета Градске општине Врачар за 2025. годину -----	1
Одлука о утврђивању износа за награђивање ученика у 2025. години који су на градском (окружним), републичким и међународним такмичењима освојили награде -----	3

Колективни уговори

Колективни уговор Туристичке организације Београда -----	4
Анекс I Колективног уговора Јавног комуналног предузећа за изградњу и обављање превоза путника метроом и развој градске железнице у Београду „Београдски метро и воз”, Београд -----	16

„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.