



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LIX Број 4

29. јануар 2015. године

Цена 265 динара

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 25/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014), чл. 5. и 72. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду послодавац и репрезентативне синдикати основани код послодавца и то: Самостална синдикална организација ЈКП „Зеленило – Београд”, Синдикат ЈКП „Зеленило”, „Независност” и синдикат АСНС ЈКП „Зеленило – Београд”, генерални директор ЈКП „Зеленило – Београд” и градоначелник Града Београда, у име Града Београда, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈКП „ЗЕЛЕНИЛО – БЕОГРАД”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда 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 репрезентативних синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „Зеленило – Београд”.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

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

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

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 генералног директора уређују се уговором, у складу са законом.

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

Члан 4.

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

Послодавац организује и прати 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 послодавац. 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%.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором, овим уговором 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.);
- других примања по основу радног односа уговорених колективним 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 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.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент један не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Маса зарада за редован рад за запослене код послодавца, утврђује се Програмом пословања јавног комуналног предузећа „Зеленило – Београд” за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да оснивач.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечна бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана, утврђује се Програмом пословања јавног комуналног предузећа „Зеленило – Београд” на који сагласност даје оснивач.

Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда и овим уговором.

Члан 9.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

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.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону од 1:6, између најнижег и највишег.

Члан 10.

Зарада из члана 6. 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 основне делатности код послодавца,
- радне дисциплине;

Члан 11.

Колективним уговором код послодавца, основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

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

Зарада се може запосленима увећати за 10, 20 или 40 % и то у следећим случајевима:

- зарада се може увећати за 40 % уколико запослени испуњава следеће критеријуме:
- квалитет рада што подразумева изузетно квалитетан рад, без грешке и шкарта,

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

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

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

- однос према средствима рада подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада о утрошку материјала и енергије,

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

- Зарада се може увећати за 20% уколико запослени испуњава следеће критеријуме:

- искаже квалитет у свом раду
- поузданост при обављању посла,
- вођење рачуна о средствима рада,
- повећано ангажовање при обављању послова и придржавање прописаних рокова.

- Зарада се може увећати за 10% уколико запослени при испуњава следеће критеријуме:

- испуњавање редовних задатака савесно и у примереном року,
- савесно опхођење према средствима рада.

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

Одлуку о увећању зараде доноси генерални директор.

Члан 12.

Умањење зараде запосленом може се кретати у распону од 10 до 20%.

Запосленом ће се зарада умањити за 10% у следећим случајевима:

- услед неуредног доласка на посао,
- несавесно, неблаговремено или немарно извршење радних обавеза и дужности,
- неоправданог недоласка на посао,
- нецелисходно или неодговорно коришћење средстава рада и опреме,
- ометање другог запосленог у процесу рада,
- недолично понашање према осталим запосленима,
- непоштовање радне дисциплине,
- немарно или неодговорно вођење евиденције о радном времену.

Запосленом ће се зарада умањити за 20% у следећим случајевима:

- одбијање налога директора или непосредног руководиоца за извршење одређеног радног задатка,
- неоправдано и узастопно изостајање са рада минимум 2 дана,
- прекорачење службених овлашћења у раду,
- злоупотреба положаја и прекорачење датог овлашћења,

- намерно или крајњом непажњом,

- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла.

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

Одлуку о умањењу зараде доноси генерални директор.

Члан 13.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

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

Сви послови утврђени су и разврстани у групе са коефицијентима послова у Табели група послова.

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

Члан 14.

Увећање зарада запосленима из члана 11. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 15.

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.

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

2. Увећана зарада

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад недељом;
- 5) прековремени рад;
- 6) додатак на зараду – минули рад.

Члан 17.

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 – 15% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% 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 радника за рад на дан празника, за рад ноћу, у смени и недељом, ако процес рада то захтева, водиће се рачуна да се обезбеди распоред рада тако да сваки радник из основне делатности у току године буде укључен за обављање рада по овим основама.

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

- за радове на орезивању и сечи стабала употребом ХТП,
- за рад на необезбеђеним висинама,
- за радове на ризичним шкарпама (Савска и Дунавска падина),
- за рад са хемијским средствима за заштиту биља,
- за рад на браварским, столарским и аутолимарским пословима,
- за рад на пловном објекту,
- за возаче возила: ХТП, ХЛК, АЦГ, нисконосеће приколице и миксера,
- за радове на високоризичним саобраћајницама (кружни токови, разделне траке),
- за рад на машинама за сечење бетонских елемената.

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

Члан 18.

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 основице.

3. Накнада зарада

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 пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 82. овог уговора.

4. Накнада трошкова

Члан 20.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана 70%

од просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Члан 21.

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

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

– 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 стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на 1/2 пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице;

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 Евра 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 проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице;

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

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

Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

5. Друга примања

Члан 23.

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 две 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 неопорезивог износа;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 24.

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.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате доноси генерални директор у оквиру финансијских и законских могућности.

Члан 25.

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

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити са зарадом за месец у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 26.

Запослени имају право 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.

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

Члан 27.

У складу са годишњим Програмом пословања послодавца, а према Одлуци о критеријумима и висини коју одреди генерални директор, послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ за случајева:

– 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;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

6. Минимална зарада

Члан 28.

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 за запослене у предузећу увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 29.

Послодавац минималну зараду, из члана 28. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

III. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 30.

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

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

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

Члан 31.

Чланове Комисије из члана 30. именује Надзорни одбор послодавца, на период од две године.

Комисија има председника и два члана и исти број заменика. Комисија ради у пуном саставу, а одлучује већином гласова.

Члан 32.

Покретању поступка за утврђење одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и 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 33.

Висина штете може се утврдити и на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

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

Члан 34.

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

Члан 35.

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

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

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

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

Члан 36.

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

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

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

Члан 37.

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

Члан 38.

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

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

IV. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 39.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 40.

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

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

1. Заснивање радног односа

Члан 41.

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

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује генерални директор предузећа.

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.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Пријем новозапослених и лица из става 2. овог члана врши се по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује генерални директор предузећа или запослени кога он 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 42.

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

Члан 43.

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

Приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему – једну годину;
- за вишу стручну спрему – девет месеци;
- за средњу стручну спрему – шест 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.

Приправник полаже стручни испит пред Комисијом за полагање стручног испита.

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

3. Радно време

Члан 44.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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 генерални директор послодавца или лице које директор овласти.

Члан 45.

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

Члан 46.

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

Члан 47.

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

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 општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

Пуно радно време може се скратити запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком, која су утврђена Актом о процени ризика.

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог, у зависности од специфичности послова и задатака, највише до 10 (десет) часова недељно, а на основу Акта о процени ризика.

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

Члан 48.

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 49.

Генерални директор, у складу са законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем, најдуже девет месеци 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 дужег од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

4. Одмори и одсуства

Члан 50.

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 51.

Запослени имају право на годишњи одмор, у складу са законом, овим уговорима и уговором о раду, од најмање 20 радних, а навише 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 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 52.

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:

– до 5 година	1 радни дан;
– од 5 до 10 година	2 радна дана;
– од 10 до 15 година	3 радна дана;
– од 15 до 20 година	4 радна дана;
– од 20 до 25 година	5 радних дана;
– од 25 до 30 година	6 радних дана;
– од 30 до 35 година	7 радних дана;
- 2) Сложености послова – доприноса у раду – до пет радних дана и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степен стручне спреме – два радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме – три радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме – четири радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима – пет радних дана;

3) Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – четири радна дана;

4) За радна места из члана 47. овог уговора, са посебним условима рада, у складу са Актом о процени ризика, запосленом се увећава дужина годишњег одмора – седам радних дана.

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

Члан 53.

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 54.

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 послодавца 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

Члан 55.

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

- ступања у брак – седам радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге седам радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – седам радних дана
- смрти брата или сестре запосленог – пет радних дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана;
- теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства – четири радна дана;
- полагања стручног испита – 1–6 радних дана;
- елементарних непогода – 3–5 радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
- учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – 3–7 радних дана;
- празновање крсне славе – један радни дан;
- добровољног давања крви – два радна дана за сваки случај добровољног давања крви.

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

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

Члан 56.

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

Члан 57.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет 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 55. – два 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 или лице које он овласти.

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

V. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 58.

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.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 59.

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 60.

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.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 61.

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 62.

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 нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене законом и уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 63.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом и уговором о раду.

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

Члан 64.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако припродо 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 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 шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 65.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 62. и 63. 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 зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 66.

Полодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

1) за време трудноће, породилског 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) због чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима, у складу са законом;

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.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 67.

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 словима 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 68.

Директор предузећа 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.

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

Члан 69.

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.

Члан 70.

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 71.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 72.

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, предлози запослених ће се достављати директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 73.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, 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.

Члан 74.

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

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 75.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду и донесу Програм за решавање 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 Надзорни одбор.

Члан 76.

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 од збира трећине зараде запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 77.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

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 условима.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 78.

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 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 79.

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 80.

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 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 81.

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 обезбеди право на плаћено одсуство представнику синдиката ради обављања и то 80 плаћених сати за 200 чланова синдиката и по два плаћена сата за сваких нових 100 чланова синдиката. Ако синдикат има мање од 200 чланова представник синдиката има право на сразмерно мање плаћених сати. Представник синдиката који је именован у органе синдиката на градском или републичком нивоу не може примати накнаду зараде у предузећу у ком је запослен, већ му се радни однос ставља у мировање, а своју зараду остварује у синдикату;

– 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;

– 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.

Члан 82.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору 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 83.

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 84.

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

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 85.

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 86.

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

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 87.

Уколико се због необезбеђења 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 законима.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 88.

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

Члан 89.

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 90.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 89. споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

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

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

Члан 91.

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

Члан 92.

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

Члан 93.

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

Члан 94.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Зеленило – Београд” број 1448/1 од 27. фебруара 2013. године („Службени лист Града Београда”, број 11/13).

Синдикалне организације	ЈКП „Зеленило – Београд”	Град Београд
Самостална синд. организација	Број 731/1 Београд,	Г Број 352-565, Београд,
ЈКП „Зеленило – Београд” Београд, 28. јануара 2015. године Председник Александар Вулетих, ср.	28. јануара 2015. године Генерални директор Слободан Станојевић, ср.	29. јануара 2015. године Градоначелник др Синиша Мали, ср.
Синдикат ЈКП „Зеленило” „Независност” Београд, 28. јануара 2015. године Председник Перица Матејић, ср.		
АСНС		
ЈКП „Зеленило – Београд” Београд, 28. јануара 2015. године Председник Симо Благојевић, ср.		

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13, 75/14), Савез самосталних синдиката Србије – Синдикална организација ГСП „Београд”, Синдикат ГСП „Независност” и Синдикат „РАЈ-ГСП”, као репрезентативни синдикати у ЈКП ГСП „Београд”, директор ЈКП ГСП „Београд” и градоначелник Града Београда, као овлашћени орган оснивача, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА ГРАДСКО САОБРАЋАЈНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД”

I. 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 запосле-

них из области радних односа, зараде, накнаде зарада и друга примања запослених (у даљем тексту: запослени), права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу одредаба овог уговора, сматра се Град Београд.

Запосленим, у смислу одредаба овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац у смислу одредби овог уговора је Јавно комунално предузеће Градско саобраћајно предузеће „Београд”.

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се синдикат који испуњава следеће услове:

- ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања,
- ако је независан од државних органа и послодавца,
- ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,
- ако је у њега учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца,
- ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

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 о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у Граду Београду.

Члан 4.

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.

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

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач и то најмање у висини минималне зараде, увећане за 40%.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада коју одлуком утврђује Социјално-економски савет Републике Србије.

Члан 5.

Овај уговор се примењује на све запослене.

Права, обавезе и одговорности директора и чланова Извршног одбора, уређују се посебним уговором који закључују директор, односно извршни директори и Надзорни одбор послодавца, у складу са законом и Статутом послодавца.

II. 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 директор послодавца или лице које он овласти, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

III. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос се заснива по правилу јавним оглашавањем под условима и на начин прописан законом, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца и другим актима послодавца.

Укупан број запослених код послодавца за текућу годину утврђује се годишњим Програмом пословања, који доноси Надзорни одбор.

Лице са којим се заснива радни однос за обављање одређених послова мора испуњавати услове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца.

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор послодавца, на основу Програма пословања.

Члан 10.

Радни однос заснива се закључивањем уговора о раду по законом прописаним условима, а у складу са одредбама овог уговора.

Уговор о раду закључују запослени и директор послодавца, или лице које он овласти, на неодређено или одређено време.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима код послодавца доставља редовне месечне извештаје о броју новопримљених лица у свим организационим јединицама по свим основама.

Пријем новозапослених врши се у складу са Уредбом о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава.

Члан 11.

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

III.2. Ступање на рад

Члан 12.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

III.3. Пробни рад

Члан 13.

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 неодређено време до једне године и на неодређено време.

Члан 14.

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.

Члан 15.

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.

II.4. Радни однос са приправником

Члан 16.

Радни однос са приправником може се засновати ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и одлуком директора послодавца.

Уговором о раду утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Члан 17.

Приправнички стаж траје: за приправнике са високом стручном спремом 12 месеци, за приправнике са вишом школском спремом девет месеци, а за приправнике са средњом стручном спремом шест месеци.

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.

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.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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

Најмање једном годишње, послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца вршиће преиспитивање дужине и расподеле радног времена, као и могућност измене радног времена за поједине категорије запослених, у смислу става 3. овог члана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца или лице које он овласти.

Члан 19.

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

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.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца, у складу са законом и другим општим актима, на основу стручне анализе референтне институције, уз пуно учешће репрезентативних синдиката код послодавца.

Одлуку о скраћеном радном времену на основу стручне анализе референтне институције, доноси Надзорни одбор у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор послодавца или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца.

Овлашћени запослени организационе јединице дужан је да запосленом који ради дуже од пуног радног времена изда решење пре почетка рада.

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.

Запослени 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.

Радно време између 22.00 часа и 06.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

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.

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.

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.

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

Члан 22.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет радних дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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.

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.

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.

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.

Запослени који се сагласио да у прераспodelи 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.

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

Прераспodelа 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. ОДМОР И ОДСУСТВА

IV.1. Годишњи одмор

Члан 25.

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

- | | |
|--|------------------|
| 1. Стажа осигурања | |
| – до 10 година | за 1 радни дан |
| – до 15 година | за 2 радна дана |
| – за навршених 15 – 20 година | за 3 радна дана |
| – за навршених 20 – 25 година | за 4 радна дана |
| – за навршених 25 – 30 година | за 5 радних дана |
| – за навршених 30 – 35 година | за 6 радних дана |
| – за навршених 35 и више година | за 7 радних дана |
| 2. Сложеност послова | |
| – за послове за које се захтева I – II – III – IV степен стр. спреме | за 2 радна дана |
| – за послове за које се захтева V – VI степен стр. спреме | за 3 радна дана |
| – за послове за које се захтева VII – VIII степен стр. спреме | за 4 радна дана |
| – руководећи послови од директора послодавца до нивоа шефа служби | за 5 радних дана |

3. Услови рада

- запосленима који раде на пословима са високим ризиком – за 7 радних дана;
- запосленима којима је Одлуком Надзорног одбора предузећа бр. 8851 од 4. августа 2014. године, укинута скраћено радно време, осим за запослене из претходне алинеје – за 3 радна дана.

4. Здравствени и социјални статус

- родитељу са дететом до 7 година живота за 1 радни дан
- особи са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота и родитељу који има двоје и више деце до 14 година за 2 радна дана
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју за 3 радна дана

Годишњи одмор може износити највише 30 радних дана по свим основама.

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,
- за запослене од 15 до 30 година стажа осигурања – до 32 радна дана,
- за запослене са 30 и више година стажа осигурања – 33 радна дана.

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

Члан 26.

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.

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.

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.

Ако послодавац не достави решење о годишњем одмору запосленом, сматра се да је запосленом ускратио право на коришћење годишњег одмора.

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.**

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

– ступања у брак	7 радних дана
– рођења детета, порођаја супруге	7 радних дана
– смрти брачног друга, детета или пасторка запосленог, смрти родитеља, очуха, маћехе или усвојиоца	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	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагања стручног испита	од 1 до 6 радних дана
– елементарних непогода	од 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	2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви

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

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

Чланом уже породице запосленог, у смислу овог члана сматра се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, пасторчад, очух и маћеха запосленог и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Под превенцијом радне инвалидности сматра се организовани одлазак запослених од стране послодавца или синдиката код послодавца на бањско-климатски опоравак у центрима за рекреативни опоравак, у циљу одржавања радне способности.

Одсуство у циљу превенције радне инвалидности може се користити једанпут у току календарске године.

Право на плаћено одсуство по основу: селидбе сопственог домаћинства, полагања стручног испита, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности и учествовања на спортским и радно-производним такмичењима, запослени остварује на основу захтева који доставља 10 дана пре дана назначеног у захтеву за коришћење плаћеног одсуства.

Уз захтев је дужан да поднесе доказ о испуњавању услова за одобравање истог (извод из матичне књиге, потврду надлежног органа, извештај ординирајућег лекара и др.).

Запослени који није у могућности да пре коришћења плаћеног одсуства уз захтев достави одговарајући доказ у обавези је да исти достави накнадно, у року од 10 радних дана од дана престанка права на плаћено одсуство.

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.

Члан 28.

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.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може трајати дуже од 45 радних дана у календарској години, а сагласно Закону о раду.

Члан 29.

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

IV.3. Неплаћено одсуство**Члан 30.**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању 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 27. овог уговора	2 радна дана

Неплаћено одсуство одобрава директор послодавца или лице које он овласти.

Члан 31.

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 или родитеља, као и у другим случајевима (решавање неопходних приватних послова и сл.), када директор послодавца оцени да то не ремети процес рада.

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.**

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 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 код послодавца.

Послодавац и репрезентативни синдикати код Послодавца 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.

Члан 33.

Директор послодавца 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.

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.

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.

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

Члан 34.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање помоћи осталим запосленим, 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 ради на радном месту са повећаним ризиком обавља лекарске прегледе на које га 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 прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 35.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на коме 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.

Члан 36.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства од 0,20% (брutto II) на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исту користе у складу са критеријумима које утврде послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

Средства из става 1. овог члана преносе се на рачун синдикалних организација у предузећу, сразмерно броју чланова, а за запослене који нису чланови синдикалних организација спроводи се поступак у складу са законом.

Споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца утврдиће се критеријуми за коришћење средстава запослених у Предузећу, као и начин коришћења средстава.

Члан 37.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) чине представници запослених и представници послодавца.

Одбор има пет чланова од којих послодавац именује два представника, а три су представници запослених.

Члан 38.

Чланове Одбора представника послодавца именује директор.

Чланове Одбора представника запослених именују репрезентативни синдикати код послодавца, сагласно проценту чланства.

Рад Одбора регулисаће се Пословником о раду Одбора.

Члан 39.

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.

Надзорни одбор доноси одлуку о предложеним мерама за отклањање или смањење ризика који угрожавају безбедност и здравље запослених.

Члан 40.

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).

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.

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 стручном спремом запосленог.

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 безбедност и здравље које су одређене документацијом у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима.

Члан 44.

Послодавац је дужан да све запослене осигура од повреде на раду, професионалног обољења и обољења у вези са радом, за случај смрти или инвалидитета ради обезбеђивања накнаде штете.

Условне и поступке осигурања заједно договарају послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

Члан 45.

Безбедност и здравље на раду запослених ближе се уређује општим актом послодавца.

VI. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 46.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, овим уговором и уговором о раду.

Зарада се састоји:

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

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

Члан 47.

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.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа, и
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планиране и одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу законом, увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 48.

Маса зарада за редован рад за запослене утврђује се Програмом пословања послодавца за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима, и на који сагласност да Скупштина града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прекоремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из става 1. и 2. овог члана, утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје Оснивач.

Члан 49.

Маса зарада за запослене из члана 48. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним Законом, Посебним колективним уговором и овим уговором.

Члан 50.

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

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

Квалификација	Распон коефицијената
НК/ПК	2,10 – 2,60
КВ	2,70 – 3,50
ССС	3,00 – 3,50
ВК	3,30 – 4,00
ВШС	3,20 – 4,20
ВСС и нижи ниво руковођења	4,30 – 6,00
Сложени послови високе стручне спреме и виши ниво руковођења	6,00 – 9,00
Најсложенији послови високе стручне спреме и највиши ниво руковођења	9,00 – 12,00

Одлуком директора послодавца уз писану сагласност репрезентативних синдиката код послодавца, утврдиће се коефицијенти за све послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”.

Репрезентативни синдикати код послодавца дужни су да се, у року од 30 дана од дана пријема предлога послодавца за одређивање коефицијената за нове послове предвиђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у ЈКП ГСП „Београд”, као и допунама и изменама наведеног правилника, писаним путем изјасне на достављени предлог послодавца. Уколико се у наведеном року репрезентативни синдикати код послодавца не изјасне на достављени предлог, директор Предузећа донеће одлуку без сагласности ових синдиката.

Директор предузећа донеће одлуку без сагласности свих репрезентативних синдиката и у случајевима када репрезентативни синдикати код послодавца немају јединствен став о предлогу (већина репрезентативних синдиката прихвата предлог послодавца), као и услучају када се већина репрезентативних синдиката не изјасни у року из претходног става.

Члан 51.

Зарада из члана 47. 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 основне делатности послодавца.

Члан 52.

На свим пословима прати се и утврђује остварење резултата рада, односно радни допринос запосленог.

Основна зарада запослених може се умањити до 20%, односно увећати до 40%.

Запослени може бити стимулисан највише три пута у току године, осим запослени на пословима возача аутобуса, трамваја и тролејбуса.

Критеријуме и мерила за стимулацију и дестимулацију утврђује директор послодавца упуством, у сарадњи са репрезентативним синдикатима код послодавца.

Основица за обрачун зараде из ст. 2. и 4. овог члана је основна зарада из члана 47. став 2. овог уговора.

Овлашћени запослени организационих јединица дужни су да списак стимулисаних и дестимулисаних запослених објаве на огласним таблама организационих јединица, као и у Листу ЈКП ГСП „Београд”.

Члан 53.

Увећање зарада – стимулација запосленима може износити највише до 1% утврђене масе зарада за текући месец на нивоу организационе јединице.

Члан 54.

Основна зарада по сату утврђује се месечно на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

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

VI.1. Увећана зарада

Члан 55.

Послодавац је у обавези да запосленом увећа основну зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 06 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 45%,
- за прековремени рад у који се не урачунава у радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26%,
- за рад у шихти – 10% од основице (двостратни дневни рад),
- за рад недељом – 12% од основице,
- за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде и није предвиђен Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова код послодавца – 3%.

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

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 претежне 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.

Увећање основне зараде по елементима из става 1. овог члана вршиће се на основу Програма пословања о режиму рада којим се утврђује укупан фонд часова.

Обрачунска служба ће месечно обавештавати репрезентативне синдикате код послодавца о нивоу зарада укупно оствареним прековременим часовима по организационим јединицима.

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 0,4% од основице.

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.

Запослени обавља послове према одредбама Правилника којим се утврђује врста посла, стручна спрема и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

VI.2. Накнада зарада

Члан 58.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, и то у следећим случајевима:

- прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог;
- обезбеђења заштите на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запослених или других лица, све док се те мере не обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивања позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања и полагања стручног испита, ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовање седници Скупштине града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 91. овог уговора.

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 у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост.

Члан 60.

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 на-

станка 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 надлежни орган.

Накнаде из става 1. овог члана усклађују се на начин предвиђен за усклађивање пензија.

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:

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза;

– општим актом послодавца или уговором о раду утврђује се до које удаљености (и на који начин) се обезбеђује накнада трошкова превоза, изван територије града Београда (ИТС). Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца,

– дневнице за службено путовање у земљи и иностранству, а што ће се датаљније регулисати општим актом послодавца који доноси Надзорни одбор,

– 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.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини 300,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зара-

де по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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.

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.

Запослени је дужан да пружи доказ о стварним трошковима, ради остварења права на накнаду трошкова.

VI.4. Друга примања

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом исплати, и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две 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 по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”.

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

Члан 65.

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

Репрезентативни синдикати код послодавца учествују код избора поклона и у подели истих.

Члан 66.

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

1. За све 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 (брачни друг и деца запосленог), ако члан ужег 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. 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.

3. Код наступања теже инвалидности, ако је инвалидност наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, као и да је повреда изазвала теже телесно оштећење и знатно умањила радну способност запосленог и захтева повећане трошкове у функцији одржавања здравствених, професионалних и радних способности.

4. 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 седам 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.

5. За пружање помоћи породици умрлог запосленог.

6. За накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог, у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”.

7. За рођење детета у висини од 60% од исплаћене нето зараде код послодавца, према последњем познатом податку.

Солидарна помоћ у случају теже болести запосленог или члана уже породице исплаћује се у висини приказаних трошкова лечења, уколико не падају на терет Фонда за здравствено осигурање, а највише до једне просечне нето зараде исплаћене у Граду из претходног месеца.

У случају малигних и тешких душевних обољења која захтевају дуготрајно лечење није потребно достављати доказе о трошковима лечења.

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.

Одлуку о одобравању солидарне помоћи доноси директор послодавца, на основу предлога и мишљења надлежне стручне службе.

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

Запослени који је остварио солидарну помоћ непосредном исплатом новчаног износа, осим за случајеве из тачке 1, 5, 6. и 7. 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.

Уколико запослени не достави доказ или је утврђено да је одобрена средства ненаменски утрошио, дужан је да исплаћени новчани износ врати.

Оцену тежине болести из овог члана као и право на накнаду утврђује надлежни диспанзер медицине рада.

Солидарна помоћ за случајеве утврђене тач. 2-5. овог члана одобрава се у висини од једне исплаћене нето зараде у Граду, према последњем познатом податку из обрачунске службе.

Члан 67.

Колективним уговором утврђује се право на јубиларну награду поводом прве годишњице (10 година) непрекидног рада запосленог код послодавца.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог код послодавца, запослени стице након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године рада код истог послодавца, и то:

- за десет година – 0,5 просечне зараде код послодавца,
- за 15 година – 0,625 просечне зараде код послодавца,
- за 20 година – 0,75 просечне зараде код послодавца,
- за 25 година – 0,875 просечне зараде код послодавца,
- за 30 година – 1 просечна зарада код послодавца,
- за 35 година – 1,1 просечне зараде код послодавца,
- за 40 година – 1,1 просечне зараде код послодавца.

Износ за исплату јубиларне награде обрачунава се на основу просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу у коме је запослени стекао право на јубиларну награду, односно на основу последњег познатог податка о просечној заради код послодавца којим располаже обрачунска служба на дан исплате, уколико је то повољније за запосленог.

Члан 68.

Запослени имају право 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.

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

VI.5. Минимална зарада

Члан 69.

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 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 70.

Послодавац минималну зарату из претходног члана може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног од-

бора донете уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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 условима на које је распоређен.

Члан 71.

Услови и начин остваривања награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва, уређују се општим актом послодавца, сагласно Програму пословања.

Одлуку о остваривању награде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва доноси директор.

VII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

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.

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 налази по један представник репрезентативног синдиката код послодавца.

VIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 73.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима утврђеним законом, услед непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе која угрожава имовину послодавца у висини од најмање пет просечних зарада исплаћених код послодавца у последња три месеца у односу на датум учињене повреде.

Члан 74.

Ако 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 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 (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.).

IX. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 75.

Запосленом престаје радни однос у случајевима предвиђеним Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

Члан 76.

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.

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.

Комисија мора имати најмање исти степен стручне спреме и занимање као и запослени чије се знање и способност утврђује.

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.

О остваривању потребних резултата рада или знања и способности запосленог, директор послодавца доноси одговарајуће решење, на основу стручног мишљења Комисије.

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.

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 једне половине његове просечне зараде остварене у последња три месеца.

Члан 77.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом:

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,
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим уговором, односно уговором о раду:
 - поступање противно одредбама закона, општим актима послодавца и другим правилима службе,
 - изазивање удеса 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 обрачунске службе,
 - управљање возилом приватног превозника у време и/или дневног и недељног одмора, као и за време коришћења плаћеног одсуства,
 - неовлашћено управљање возилима послодавца,

- неоправдано узастопно изостајање са рада пет радних дана,
 - неоправдано изостајање са рада два или више радних дана у току календарског месеца,
 - напуштање послова који су у функцији заштите и безбедности имовине и запослених послодавца, без одобрења непосредног руководиоца,
 - неовлашћено ношење ватреног оружја на раду или угрожавање сигурности запослених или корисника услуга оружјем, силом, оруђем или озбиљном претњом да ће напаст на живот или тело запослених или корисника услуга,
 - немаран однос према средствима за рад, материјалу, радној околини, односно непоступање са пажњом доброг домаћина,
 - мањак или вишак у финансијском и/или материјалном задужењу запосленог,
 - покушај отуђења или отуђење имовине послодавца,
 - организовање и/или учествовање у штрајку супротно одредбама Закона о штрајку,
 - неовлашћено јавно изношење службених података 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 његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
 - ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
 - ако запослени који ради на пословима са повећаним ризику, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
 - као и ако не поштује следећу радну дисциплину:
 - одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу аклохолисаности или присуства других опојних /психоактивних супстанци,
 - неевидентирање доласка на посао и одласка са посла,
 - самовољно напуштање радног места у току радног времена,
 - ометање запослених у вршењу послова, који по својој природи нарушавају процес рада,
 - недолично, некултурно и некоректно понашање запосленог у току радног времена, или такво понашање према другим запосленима или према трећим лицима,
 - изазивање нереди или изазивање туче или учествовање у тучи и нереду, или је наведеним радњама дошло до повређивања или угрожавања живота и здравља запосленог, корисника услуга или трећих лица,
 - неоправдано одбијање рада дужег од пуног радног времена, у смислу Закона о раду,
 - неовлашћено давање усмених или писаних саопштења за јавност у вези са тренутном ситуацијом код послодавца или актуелним пројектима за који постоји интерес јавности, или понашање на радном месту које штети угледу послодавца.

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 78.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 77. 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, 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 члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 79.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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).

X. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 80.

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 „Програмом за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију” који доносе потписници Посебног колективног уговора.

Члан 81.

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 82.

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 послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

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 колективних уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим словима.

Члан 83.

Одлуку о престанку потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, доноси Надзорни одбор послодавца.

Члан 84.

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.

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 85.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачке 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину у висини збира 40% од зараде запосленог за претходни месец у односу на месец у коме остварује право на отпремнину, за сваку годину рада код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 86.

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 87.

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 88.

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

Члан 89.

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, а осталим синдикатима уколико му то дозвољавају просторне, финансијске и техничке могућности;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на местима која су за то одређена и која су приступачна запосленим;
- да представницима синдиката омогући одсуствовања са посла, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима на које су позвани, уколико се не ремети процес рада;
- да 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;
- да председника репрезентативног синдиката код послодавца позива на седнице Надзорног одбора, а председнике нерепрезентативних синдиката на седнице, само када се на истима разматрају иницијативе упућене од стране тих синдиката;
- да репрезентативним синдикатима код послодавца омогући учешће у утврђивању списка посредника у поступку због злостављања на раду.

Члан 90.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да чланарину синдиката, а на основу оверене и потписане приступнице синдикату, коју синдикат доставља обрачунској служби преко писарнице, уплати на текући рачун синдиката при коначном обрачуњу зарада за претходни месец.

Члан 91.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код послодавца омогући пун месечни фонд плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

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.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне подружнице репрезентативног синдиката код послодавца обезбеди једну половину од плаћених часова који се обезбеђује за председника тог синдиката.

Послодавац може да одобри посебном одлуком представнику нерепрезентативног синдиката код послодавца одређени број месечних плаћених часова, ради обављања синдикалне функције.

Споразумом између послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца утврдиће се право на плаћено одсуство представницима тог синдиката на нивоу Града или Републике изабраног у органе синдикалне централе, које не може бити мање од права на плаћено одсуство утврђено важећим Општим и Посебним колективним уговором закљученим за територију Републике Србије за одређену грану, групу, подгрупу или делатност, као и Посебним колективним уговором закљученим за територију локалне самоуправе.

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.

Председник синдиката код послодавца дужан је да писаним путем обавести директора послодавца и надлежног руководиоца организационе јединице о избору председника синдиката и председника синдикалне подружнице (име и презиме, назив организационе јединице, послове које обавља и др.), да би остварили право по овом уговору.

Члан 92.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време и због 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 код 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 93.

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 ремеће 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.

Члан 94.

Репрезентативни синдикати 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 95.

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 за сва јавна комунална предузећа.

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 96.

Директор послодавца одређује запослене који су дужни да раде за време штрајка, ради обезбеђења минимума процеса рада, с тим да то не могу бити запослени који су избрани у штрајкачки одбор.

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

Члан 97.

Начин обезбеђења минимума процеса рада утврђује директор послодавца решењем, у непосредној сарадњи са штрајкачким одбором који може бројати до пет чланова.

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.

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 98.

Одредбе овог уговора и Закона о штрајку примењују се и на штрајк упозорења.

Изузетно, начин организовања штрајка упозорења и штрајка подршке могу договорити послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца.

XIII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 99.

Представника запослених у Надзорном одбору именује и разрешава Оснивач.

Представник запослених у Надзорном одбору предлаже се на начин утврђен Статутом послодавца.

Члан 100.

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.

Директор предузећа 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.

Послодавац је дужан у року од осам дана да се у писаној форми изјасни о мишљењима и предлозима синдиката.

Члан 101.

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.

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца претходника најмање две године од дана промене послодавца.

Члан 102.

Надзорни одбор доноси правилник о решавању стамбених потреба запослених и правилник о заштити на раду уз мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

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

XIV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

XIV.1. Индивидуални радни спор

Члан 103.

Спор који настане поводом отказа уговора о раду или исплате минималне зараде може да се решава пред арбитром.

Стране у спору споразумно одређују арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора, уписаних у именик Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

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

Члан 104.

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 105.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, примене споразума између послодавца и синдиката код послодавца, остваривање права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, сматра се да је настао колективни радни спор.

Учесници у закључењу овог уговора ће, у року од 15 дана од дана настанка спора у примени Колективног уговора, образовати арбитражу чији је задатак да настали спор реши.

Члан 106.

Арбитража се образује за сваки настали спор.

Арбитража броји пет чланова.

У арбитражу сваки потписник уговора именује по једног представника; једног миритеља споразумно предлажу оснивач, директор послодавца и репрезентативни синдикати код послодавца из реда стручњака за област која је предмет спора.

Чланови арбитраже из својих редова бирају председника.

Члан 107.

Арбитража доноси одлуку о спорном питању у року од 15 дана од дана образовања арбитраже.

Арбитража доноси одлуку већином гласова свих чланова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању колективног уговора.

Уколико се спор не реши мирним путем, може се решавати пред надлежним судом.

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 108.

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

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 109.

Уговор се закључује на три године, а сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници свих учесника.

Члан 110.

Важење овог уговора може престати споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

Отказ уговора се осталим учесницима доставља у писаној форми са детаљним образложењем разлога за отказ.

У случају отказа учесници су дужни да у року од 15 дана од дана подношења захтева отпочну поступак преговарања ради решавања спорног питања.

Овај колективни уговор, у случају отказа, примењује се до решења спорног питања, а најдуже 6 месеци од дана подношења отказа.

Члан 111.

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

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

Члан 112.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора формираће се комисија, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора.

Комисија се формира достављањем предлога директору послодавца.

Директор послодавца или лице које он овласти, дужан је да у року од 30 дана од дана потписивања Колективног уговора, сазове прву комисију ради конституисања.

Ако једна од страна потписника Колективног уговора не достави имена представника, комисија ће до достављања имена представника радити без тих чланова и доносити пуноважне одлуке.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије. Начин рада и динамика рада регулисаће се Пословником о раду који доноси ова комисија, у року од 15 дана од дана конституисања и о томе обавештавају потписнике Колективног уговора.

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.

Закључци и тумачења које доноси комисија, ако су једногласни имају обавезујућу снагу за све потписнике овог уговора.

Члан 113.

Одредба о зарадама примењиваће се почев од наредног обрачунског месеца од месеца када овај уговор ступи на снагу, уз услов да није у супротности са законом.

Одлука из члана 50. став 3. овог уговора донеће се у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 114.

Ступањем на снагу овог уговора, престаје да важи Споразум о коришћењу средстава и критеријумима за организовани рекреативни опоравак у циљу превенције радне инвалидности запослених ЈКП ГСП „Београд” бр. 12576 од 24. октобра 2013. године.

Истовремено са потписивањем овог уговора, послодавац и репрезентативни синдикати код послодавца закључиће Споразум из члана 36. став 2. овог уговора.

Члан 115.

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

Град Београд
Г Број 352-584
Београд,
29. јануара 2015. године
Градоначелник
Синиша Мали, ср.

Јавно комунално предузеће
Градско саобраћајно
предузеће „Београд”
Број 1296
Београд,
28. јануара 2015. године
Директор
Жељко Милковић, ср.

Савез самосталних
синдиката Србије
Синдикална организација
ГСП „Београд”
Београд,
28. јануара 2015. године
Председник
Зоран Антић, ср.

Синдикат ГСП
„Независност”
Београд,
28. јануара 2015. године
Главни повереник
Дејан Данојлић, ср.

Синдикат „РАЈ – ГСП”
Београд,
28. јануара 2015. године
Председник
Мира Баста, ср.

На основу члана 246 Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда”, број 3/2015) послодавац и репрезентативни синдикати основани код послодавца, и то: Синдикат ЈКП „Београд-пут” – „Независност”, Асоцијација слободних и независних синдиката ЈКП „Београд-пут” и Синдикална организација „Београд-пут”, директор ЈКП „Београд-пут” и градоначелник града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „БЕОГРАД-ПУТ”

И. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда уређују се: права, обавезе и одговорности послодавца и запослених, зараде, увећања и накнаде зарада, накнада трошкова и друга примања запослених, радни односи, престанак радног односа, накнаде штета, заштита на раду, учешће запослених у управљању, престанак потребе за радом запослених, начин решавања спорова, услови за рад синдиката и организовање процеса штрајка.

Овај уговор закључује се између оснивача, послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца (у даљем тексту: потписници), у име свих запослених у ЈКП „Београд-пут”.

Члан 2.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Београд-пут”, кога заступа директор предузећа.

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

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 предузећа се уређују уговором у складу са законом.

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

Члан 4.

Оснивач се обавезује да обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности предузећа, 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, 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.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде утврђене законом, увећане за 40%.

II. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором 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.);
- 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 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;

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прекоремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана утврђује се Програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7 овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

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

Члан 10.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

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.

Гула послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
I	Најједноставнији послови неквалификованог радника	НК I степен	1,85
II	Послови неквалификованог радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада	НК I степен	1,85 – 2,25
III	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалификованих радника	ПК и КВ II и III степен	2,25 – 2,85
IV	Средње сложени послови квалификованих радника у производњи и пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објекта, послови руковања средствима рада, машинама и постројењима, укључујући и средње сложене административно-техничке послове	КВ и ССС III и IV степен	2,85 – 3,50
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове	ССС IV степен	3,50 – 3,85
VI	Најсложенији послови средње стручне спреме висококвалификованих радника и радника са вишом школском спремом	ССС, ВКВ и ВС IV, V и VI степен	3,85 – 4,80
VII	ВСС у производњи и пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објекта, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско-правних и других стручни специјализованих послова	ВСС – VII степен	4,80 – 5,40

Гула послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
VIII	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно виђење радних процеса, сложени послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада и послови руковођења одговарајућим организационим деловима процеса рада.	ВСС – VII степен	5,40 – 5,80
IX	Сложени послови високе стручне спреме, као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада	ВСС – VII степен	5,80 – 7,15
X	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководни послови	ВСС – VII степен	7,15 – 9,35

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

Члан 11.

Потребна квалификација, као услов за обављање послова из члана 10 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 завршеним 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 важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. године), 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 важили до ступања на снагу прописа о високом образовању (10. септембар 2005. године) 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 12.

Зарада из члана 6. овог уговора, утврђује 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 основне делатности јавног предузећа.

Члан 13.

Основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу радног учинка у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада.

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

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

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се извршити на основу следећих критеријума:

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%;
- по основу отежаних услова рада – до 10%;
- од 3% до 6% у случају изложености буци, прашини, прљавштини или неугодним мирисима и опасности од зараза или професионалних обољења;

– од 3% до 6% у случају тешких физичких напора, рада на температури нижој од минус 10 °С или вишој од плус 30°С, руковања штетним или отровним материјама;

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

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време проведено на тим пословима.

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

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

Члан 14.

Увећање зарада запосленима из члана 13. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 15.

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

- аконтација за претходни месец до 5. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде за претходни месец до 20. у текућем месецу.

2. Увећана зарада

Члан 16.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;

- 4) рад недељом;
- 5) прековремени рад;
- 6) минули рад.

Члан 17.

Запослени има право на увећану зараду из члана 16. овог уговора 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 – 14% од основице;
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 30% 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 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 18.

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 основице.

3. 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 пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давањем крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;

– присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 76. овог уговора.

Члан 20.

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

4. Накнада трошкова

Члан 21.

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

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте, а на основу рачуна међуградског превозника;

– 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 категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на 1/2 пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра 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 проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице;

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

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

Члан 22.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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.

5. Друга примања

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са овим уговором и то:

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини износа две 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 стварних трошкова, а на основу рачуна за превоз, погребну опрему и сахрану покојника а не више од износа две просечне бруто зараде по запосленом у граду Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог. У случају да запослени који је преминуо није имао чланове уже породице, накнада трошкова погребних услуга исплаћује се физичком лицу које је сносило трошкове погребња у складу са тачком 2. став 1. овог члана.

Члан 24.

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 предузећа или лице које он за то овласти, на предлог комисије коју именује у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете. На основу предлога комисије директор предузећа или лице које он овласти доноси решење којим се послодавац обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује, или се поднети захтев 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 послодавца и запослени не споразумеју, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Члан 25.

Послодавац може деци запосленог старости до 10 година да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до

неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 26.

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

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1 овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 27.

Запослени имају право на добровољно пензијско осигурање, до 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.

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.

6. Солидарна помоћ

Члан 28.

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

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

Солидарна помоћ из става 1 овог члана исплаћује се у складу са Правилником о ближим условима остваривања права и начину исплате солидарне помоћи запосленима у ЈКП „Београд-пут”.

7. Минимална зарада

Члан 29.

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 за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 30.

Послодавац минималну зараду, из члана 29. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора до-

нете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 31.

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.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда 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 33.

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

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

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.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он 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 34.

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 у Београду и овим уговором.

2. Приправници

Члан 35.

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.

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему (VII ст. стручне спреме) – једну годину;

– за вишу стручну спрему (VI ст. стручне спреме) – девет месеци;

– за средњу стручну спрему (IV ст. стручне спреме) – шест месеци;

Степен стручне спреме из става 2. овог члана усклађује се са степенима образовања стеченим по Закону о високом образовању који је ступио на снагу 10. септембра 2005. године и одређује се у складу са чланом 11. овог уговора.

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 предузећа 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 предузећа.

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

2. Радно време

Члан 36.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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 предузећа или лице које директор овласти.

Члан 37.

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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 40.

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 41.

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 дужег 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 42.

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 43.

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 искуства;
- 2) сложености послова радног места односно доприноса запосленог на радном месту;
- 3) инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице и
- 4) рада на пословима са повећаним ризиком.

Члан 44.

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:
 - од 4 до 7 година радног стажа – 1 дан;
 - од 8 до 11 година радног стажа – 2 дана;
 - од 12 до 15 година радног стажа – 3 дана;
 - од 16 до 19 година радног стажа – 4 дана;
 - од 20 до 23 година радног стажа – 5 дана;
 - од 24 до 27 година радног стажа – 6 дана;
 - од 28 година радног стажа и више – 7 дана.

- 2) Сложености послова – доприноса у раду и то:
- 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 – два 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) – три 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 – четири радна дана;
 - за пословодство Предузећа – пет радних дана;
- 3) Инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице – 3 радна дана и то:
- запосленом инвалиду;
 - самохраном родитељу са дететом до седам година,
 - запосленој са дететом до седам година,
 - запосленој са двоје или више деце до 14 година живота,
 - запосленом родитељу који има дете са сметњама у психолошком развоју,
 - запосленом родитељу који има дете које болује од ретке болести (према списку ретких болести).
- У случају да се истовремено стичу два или више основа из тачке 3. онда се годишњи одмор по свим основама ове тачке увећава за четири радна дана;
- 4) За рад на пословима са повећаним ризиком (утврђени актом о процени ризика) запосленом се увећава дужина годишњег одмора за седам радних дана.

Члан 45.

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

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком (који су актом о процени ризика утврђени као послови са повећаним ризиком) применом критеријума из члана 44. овог уговора, годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана.

Члан 46.

Годишњи одмор се користи 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 47.

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 48.

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

- ступања у брак – 7 радних дана
 - рођења детета, порођаја супруге – 7 радних дана
 - смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) – 7 радних дана
 - смрти брата или сестре запосленог – 5 радна дана
 - смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живе у заједничком домаћинству са запосленим – 2 радна дана
 - теже болести члана уже породице – 7 радних дана
 - селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана
 - полагања стручног испита – 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 радних дана
 - добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви – 2 радна дана
 - поласка детета запосленог у први разред основне школе (уколико су оба родитеља запослена код послодавца, право остварује само један од родитеља) – 1 радни дан
- Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

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

Члановима уже породице из тачке 6. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 49.

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 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.

в) Неплаћено одсуство

Члан 50.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство од пет 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 48 – два 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.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

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.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 52.

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 53.

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.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 54.

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, а најмање један члан мора бити из редова репрезентативних синдиката.

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 55.

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 нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) и у другим случајевима повреде радне обавезе које су утврђене Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београд-пут” и уговором о раду.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 56.

Запосленом који не поштује радну дисциплину, послодавац може да откаже уговор о раду у складу са законом, Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у ЈКП „Београд-пут” и уговором о раду.

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

Члан 57.

Ако постоје олакшавајуће околности, или ако приroda 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 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 шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 55. и 56. 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 зареде.

4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 59.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског 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 60.

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 накнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа 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 предузећа својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 61.

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 62.

Директор предузећа 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 све 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.

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

Члан 63.

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 64.

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 65.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац споразумом.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 66.

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

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

Поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, воде и за њега одговарају репрезентативни синдикати, у договору са другим синдикатима и запосленима, у складу са Статутом предузећа.

Уколико репрезентативни синдикати не постигну договор око вођења заједничке акције на предлагању и бирању чланова Надзорног одбора, примењиваће се Статут предузећа.

Члан 67.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, 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.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

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 Надзорни одбор.

Члан 69.

Висина отпремине по основу из члана 68. овог уговора, 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 отпремину.

Члан 70.

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 71.

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

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности 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 условима.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 72.

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, оства-

ривања 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. УСЛОВ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 73.

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 74.

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

– да покрене 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 75.

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 за обављање синдикалне функције обезбеди пун фонд плаћених сати месечно, а другим синдикалним активистима у складу са споразумом који ће закључити послодавац и репрезентативни синдикати;

– 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;

– 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.

Члан 76.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору 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 77.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, и то: 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 78.

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

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 79.

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

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

Члан 80.

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

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 81.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 82.

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 83.

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.

Члан 84.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1 члана 83 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 85.

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

Члан 86.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда.

Члан 87.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈКП „Београд-пут”, број 1991/16 од 14. августа 2009. године и Споразум о продужењу важења број 33453/2012 од 13. септембра 2012. године.

Члан 88.

Овај уговор ступа на снагу и примењује се од дана потписивања и биће објављен у „Службеном листу Града Београда”.

Синдикат ЈКП „Београд-пут” „Независност”
Број IV/1 2502/2015
Београд,
28. јануара 2015. године
Председник
Предраг Давидовић, ср.

ЈКП „Београд-пут”
Број IV/1 2502/2015
Београд,
28. јануара 2015. године
Директор
Иван Тејић, ср.

АСНС „Београд-пут”
Број IV/1 2502/2015
Београд,
28. јануара 2015. године
Председник
Небојша Јосић, ср.

Град Београд
Г Број 352-587
Београд,
29. јануара 2015. године
Градonaчелник
др Синиша Мали, ср.

Синдикална организација „Београд-пут”
Број IV/1 2502/2015
Београд,
28. јануара 2015. године
Председник
Дејан Јеремић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 75/2014) и чл. 5, 72. и 81. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду, градоначелник града Београда, у име Града Београда као оснивача, директор ЈКП „Погребне услуге”, ССС – Савез самосталних синдиката Београд – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд и Синдикат „Београдска гробља”, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ПОГРЕБНЕ УСЛУГЕ” БЕОГРАД

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ ПРЕДМЕТ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

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 у Београду (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се: права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, зараде, накнаде зарада и друга примања, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, престанак потребе за радом запослених, престанак радног односа, начин решавања спорова, учешће запослених у управљању, услови рада синдиката и организација процеса штрајка, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Оснивач, у смислу овог уговора, је 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 „Погребне услуге” Београд (у даљем тексту: послодавац), кога заступа директор.

Репрезентативни синдикати су: ССС – Савез самосталних синдиката Београда – Синдикална организација ЈКП „Погребне услуге”, Независни синдикат радника у ЈКП „Погребне услуге” Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Независност Београд, Синдикат ЈКП „Погребне услуге” Београд и Синдикат „Београдска гробља”.

Члан 3.

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.

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

Послодавац обезбеђује средства за исплату зарада. У случају да 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 4.

Послодавац и запослени остварују основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду.

Овај Уговор примењује се на све запослене код послодавца.

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

Члан 5.

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

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

Члан 6.

Овим Уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова и обавеза утврђених законом и Посебним колективним уговором.

Одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом, овим уговором и општим актом послодавца, сматрају се ништавим.

Одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора и других важећих прописа непосредно се примењују у случају из става 1. овог члана и у случајевима који нису регулисани овим уговором.

Члан 7.

Поред права утврђених важећим прописима, запослени има права и на друге облике заштите у складу са овим уговором.

РАДНИ ОДНОС

Члан 8.

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

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

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

Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако лице испуњава услове за рад на тим пословима.

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.

Правилником послодавца утврђују се послови са повећаним ризиком.

Члан 10.

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

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом омогући да по условима и на начин прописан законом, Посебним колективним уговором 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 Посебног колективног уговора, овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 12.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Пријем новозапослених и лица из става 1. овог члана, врши се по претходно добијеној сагласности од градоначелника.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 13.

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

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

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца. Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време, на почетку, односно завршетку радног дана и то највише до 1,5 час.

Члан 14.

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

Члан 15.

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

Члан 16.

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 општим актом о организацији и систематизацији послова у складу са законима и другим прописима, а на основу стручне 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.

Члан 17.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно нити дуже од четири часа дневно.

Члан 18.

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.

ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 19.

Запослени имају право на одговарајућу зараду у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим уговором и уговором о раду, која се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду;

– зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и

– других примања по основу радног односа уговорених Посебним колективним уговором, 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 20.

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

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

Основна зарада запосленог утврђује се на основу:

- коефицијента посла,
- вредности радног часа и
- времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за запослене код послодавца за текући месец утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1, не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом, увећана за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 21.

Маса зарада за редован рад запослених код послодавца, утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину, у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Градско веће Града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у предходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана, утврђује градоначелник града Београда.

Члан 22.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 21. овог Уговора, расподељује се по принципима и критеријумима утврђеним законом и Посебним колективним уговором.

Члан 23.

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.

Члан 24.

Вредност посла из члана 23. овог уговора, утврђује се посебним актом који споразумно закључују послодавац и репрезентативни синдикати, којим се, полазећи од стручне спреме, разрађују послови по групама и подгрупама послова и утврђује коефицијент за сваки посао. Основна зарада у предузећу креће се у распону 1:6 између најнижег и највишег коефицијента.

Саставни део овог уговора представља Споразум о вредности сваког посла у ЈКП “Погребне услуге” који је закључио директор предузећа са представницима репрезентативних синдиката.

Члан 25.

Зарада из члана 20. овог уговора, уговора се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности посла;
- радне дисциплине;
- одговорности према раду и средствима рада;
- радног искуства;

– степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и

– других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог, полазећи од специфичности основне делатности предузећа. Запосленом који је због смањене радне способности, која је наступила као последица тешких услова рада – професионално обољење, морао бити распоређен на друго радно место, у складу са извештајем надлежне здравствене установе, са мањим коефицијентом од коефицијанта на месту на коме је до тада радио, уговором о раду ће се утврдити зарада у износу који представља просек између зараде на новом радном месту и оном на коме је радио пре него што је наступила болест, уколико до стицања права на пензију има још пет или мање година.

Члан 26.

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

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума утврђених овим уговором из средстава издвојених највише до 1% из утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање (стимулација), односно умањење зарада запосленима врши се на основу Одлуке о критеријумима за увећање или умањење зарада код послодавца. Запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 27.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у складу са чл. 23. и 24. овог уговора.

Члан 28.

Послодавац се обавезује да заједно са оснивачем, обезбеђује исплату зараде за запослене у предузећу у следећим роковима:

- аконтација за текући месец 1. у наредном месецу и
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Уколико предвиђени дан за исплату аконтације и коначни обрачун зараде пада на дан државног празника или је нерадни дан (субота, недеља), исплата ће се извршити првог наредног радног дана.

Увећана зарада

Члан 29.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

1. рад на дан празника који је нерадни дан,
2. ноћни рад,
3. рад у смени,
4. рад у шихти (двострано радно време),
5. рад недељом,
6. прековремени рад и
7. додатак на зараду по основу времена проведеног на раду – минули рад.

Члан 30.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни – 125% од основнице,
- за рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла – 35% од основнице,
- за рад у смени уколико је вреднован при утврђивању основне зараде 2% од основнице и није предвиђен правилником о систематизацији послова,

– за рад у шихти – најмање 10% од основнице (двострано дневни рад),

- за рад недељом – 10% од основнице и
- за прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена – 26% од основнице.

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

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

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

Члан 31.

Послодавац се обавезује да запосленом исплаћује додатак на зараду по основу времена проведеног на раду (минули рад), за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у износу од 0,4% од основнице.

Накнаде зараде

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да ова накнада не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом и то у следећим случајевима:

- прекид рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- пропуст да се обезбеди заштита на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље радника, или других лица;
- коришћење годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празник за који је законом прописано да се не ради;
- привремена неспособност за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- давање крви, ткива и другог дела тела;
- одазивање позиву војних и других органа;
- стручно оспособљавање и усавршавање у циљу унапређења процеса рада;
- учешће на радно-производном такмичењу, изложби иновација и других видова стваралаштва и
- присуство седници Скупштине града, њених тела, седници органа друштвеног фонда, тела или органа синдиката у својству члана.

Члан 33.

За време одсуствовања са посла због привремене спречености за рад проузроковане болешћу или повредом ван рада до 30 дана, запосленом припада накнада зараде, у висини 70% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

Накнада трошкова

Члан 34.

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

– накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених, или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза.

– Послодавац ће посебним актом утврдити ближе критеријуме и мерила за накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају, односно до које удаљености и на који начин се обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС).

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

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате;

– накнаду трошкова превоза сопственим путничким аутомобилом до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру и

– накнаду трошкова смештаја и исхране приликом рада 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 запосленом није обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Члан 35.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Члан 36.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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

Друга примања

Члан 37.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

– отпремнину при престанку радног односа због одласка у пензију или приликом престанка радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини износа две просечне зараде у Београду према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– помоћ запосленом за рођење детета, у висини износа две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који предходи месецу у којем се врши исплата, (уколико су оба родитеља запослена код послодавца право припада само једном родитељу);

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

– надокнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 38.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година, 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 39.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, у висини од најмање једне половине просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих десет година рада, а после тога сваке пете године, и то:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу,
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу,
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу,
- за 25 година – 0,85 просечне зараде у предузећу,
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу,
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу и
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право. Послодавац може да исплати запосленом јубиларну награду поводом годишњице рада – оснивања предузећа, у износу који се утврди на основу претходно добијене сагласности од градоначелника.

Члан 40.

Обавеза послодавца је да, када се стекну неопходни финансијски услови уз претходну сагласност градоначелника Града Београда, у корист запослених врши уплате у добровољни пензијски фонд и то до висине неопорезивог износа у складу са законом.

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.

Послодавац може да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, од повреда на раду и професионалних обољења у увећаном износу који ће се утврдити посебном одлуком.

СОЛИДАРНА ПОМОЋ

Члан 41.

Послодавац може запосленом да обезбеди право и исплати солидарну помоћ у случајевима:

– теже болести и набавке лекова за запосленог или чланове уже породице;

– здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести;

- набавке ортопедских и других помагала;
- наступања теже инвалидности;
- ублажавања последица елементарних и других непогода;
- пружања помоћи породици умрлог запосленог;
- пружања помоћи запосленом у случају смрти члана уже породице.

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

Критеријуми за утврђивање права и исплату солидарне помоћи запосленима утврђују се посебним правилником који ће донети послодавац.

Члан 42.

У зависности од резултата пословања, послодавац може да обезбеди запосленима зараду из добити и то из дела остварене добити, по усвајању годишњег рачуна, односно извршеној расподели добити у складу са одлуком Надзорног одбора предузећа, по прибављеној сагласности оснивача, с тим да ће она бити урађена кроз део Колективног уговора који регулише питање увећане зараде.

МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 43.

Услед утврђеног 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, увећава се за 20% по основу специфичности посла и услова рада, у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 44.

Послодавац може исплаћивати минималну зараду из предходног члана на основу посебне одлуке Надзорног одбора, донете уз сагласност репрезентативних синдиката у периоду не дужем од 6 (шест) месеци у току календарске године.

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

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 45.

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

Члан 46.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом, Колективним уговором и овим уговором. У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање 20 радних дана (законски минимум), а највише 30 радних дана по свим основама, осим за запослене који раде под посебно тешким и по здравље штетним пословима, када годишњи одмор може да траје и дуже од 30 радних дана у складу са актом овлашћене институције.

Члан 47.

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

1. Радног искуства – за сваку пуну годину радног стажа:
 - до 5 година радног стажа три радна дана,
 - од 5 до 10 година радног стажа четири радна дана,
 - од 10 до 20 година радног стажа пет радних дана,
 - од 20 до 30 година радног стажа шест радних дана и
 - преко 30 година радног стажа седам радних дана.
2. Сложености послова радног места – доприноса запосленог на радном месту и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме два радна дана,
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме три радна дана,
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме четири радна дана и
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима пет радних дана.
3. Услова рада: рад у отежаним условима и то:
 - транспортни радник пет радних дана,
 - запослени у Крематоријуму пет радних дана,
 - референт Сервисног центра пет радних дана,
 - возач пет радних дана и
 - запослени на демонтажи и монтажи споменика пет радних дана.
4. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година, запосленом са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју, годишњи одмор се увећава за четири радна дана.

У случају да се истоветно стичу два или више услова из тачке 4. овог члана онда се годишњи одмор по свим основама увећава за пет радних дана.

5. За радна места са посебним условима рада и посебним специфичностима годишњи одмор се увећава и то:

- спремачу умрлих за седам радних дана и
- гробару за седам радних дана.

Члан 49.

Годишњи одмор користи се једнократно или у 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.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години, и то у случајевима:

- ступања у брак пет радних дана;
- рођења детета – порођаја супруге седам радних дана;
- смрти члана уже породице – (брачни друг, деца запосленог) седам радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог пет радна дана;
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим два радна дана;
- теже болести члана уже породице седам радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства четири радна дана;

- полагања стручног испита пет радних дана;
- елементарних непогода пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана;
- учествовања на спортским и раднопроизводним такмичењима пет радних дана;
- добровољног давања крви два радна дана.

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

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

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

Члан 51.

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

Члан 52.

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

- нећа члана уже породице пет радних дана
- нећа члана шире породице три радна дана
- смрти сродника који нису наведени члану 50. овог Уговора два радна дана.

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

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

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако није законом другачије предвиђено.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

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, овог уговора и Правилника о безбедности и здрављу на раду.

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

Члан 54.

Директор послодавца је обавезан да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за личну хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању, као да и предузима потребне мере заштите од штетних утицаја на живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваког

радног места. Послодавац је дужан да општим актом (акт о процени ризика) утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других оболења, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, уз обавезу информисања синдиката.

На овим радним местима могу радити запослени који поред општих услова предвиђених правилником о систематизацији, испуњавају и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота у складу са законом (посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца).

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета, при чему висину премије осигурања утврђује Надзорни одбор послодавца.

Члан 55.

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

Члан 56.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди средства и опрему личне заштите адекватну радном месту на којем ради.

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

Члан 57.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, која не могу бити нижа од 0,18% у односу на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец, за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да иста користе у складу са критеријумима и планом које утврде репрезентативни синдикати и послодавац.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 58.

Представника запослених у Надзорном одбору предузећа именује и разрешава оснивач на предлог запослених.

Представници запослених именују се у Надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, на предлог синдиката, а поступак за предлагање и бирање представника запослених у Надзорном одбору предузећа, 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 о заједничкој акцији на предлагању и бирању члана Надзорног одбора, предлози запослених ће се доставити директору послодавца сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 59.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, 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.

Члан 60.

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

Члан 61.

Послодавац је дужан да на основу захтева запосленог у погледу заштите својих права, омогући овлашћеном представнику синдикалне организације предузећа да изврши увид у примени овог уговора код послодавца и остваривање права запосленог, под условом да захтев није коначно решен у поступку пред органима предузећа.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

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

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

Члан 63.

Послодавац је у обавези да у оквиру Програма пословања, приликом утврђивања политике запослености, предвиди потребан број запослених, поштујући принцип продуктивности и планирајући повећање обима послова, као 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, износи збир трећине просечне зараде запосленог која је остварена у претходних 12 месеци за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Члан 64.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), уколико утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатима, утврди критеријуме за одређивање вишка запослених водећи рачуна нарочито о:

- разлозима престанка потребе за радом;
- укупном потребном броју запослених код послодавца утврђеном програмом из члана 62. став 2. овог уговора;
- усклађивању структуре и броја запослених са потребама процеса рада у предузећу и побољшања продуктивности рада;

– побољшању квалификационе, старосне и радно способне структуре запослених у циљу подизања ефективности рада у складу са економским, технолошким и организационим унапређењима у предузећу.

Члан 65.

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 критеријуми из закона и овог уговора и то посебно у случају када запослени остварују једнаке резултате у раду на истим пословима.

Изузетно, запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година рада, не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа, без његове сагласности.

Члан 66.

Послодавац и репрезентативни синдикати формираће заједничку комисију за социјални дијалог, састављену од представника послодавца и репрезентативних синдиката. Задатак ове комисије је: израда социјалног програма за запослене, програма рационализације броја запослених, програма реструктурирања и унапређења пословања основне делатности и израда критеријума за додатно стимулисање запослених.

Социјалним програмом, уз сагласност оснивача, могу се утврдити другачији критеријуми и отпремнине у већим износима од утврђених законом и овим уговором.

НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 67.

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

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

Члан 68.

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

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 69.

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

Синдикат не може бити распуштен, његова делатност обустављена, или забрањена актом послодавца. Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачуноској служби доставља синдикат преко писарнице.

Члан 70.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге, као 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 (уз достављене материјале) да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 71.

Послодавац је дужан:

– да репрезентативном синдикату обезбеди коришћење историја без накнаде, уз пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад, као и израду завршног рачуна;

– да омогући председнику – поверенику репрезентативног синдиката, представнику репрезентативног синдиката на нивоу Града или Републике изабраног у органе Синдикалне централе да професионално обавља функцију, с циљем спровођења свих активности и задатака у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и колективних уговора, као и да за то време прима накнаду зараде;

– да председнику синдикалне подружнице и синдикалном поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката;

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

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

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

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

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

Члан 72.

Синдикални представник који одсуствује са рада ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору 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.

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

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по два часа месечно на сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Члан 73.

Послодавац не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представ-

ника 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 предходног става не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Члан 74.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у предузећу дужни су да свој рад организују тако да не омета редован рад и функционисање предузећа, као и да не ремети прописану радну дисциплину.

Оснивач, послодавац и сви синдикати који делују код послодавца, залагаће се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавање, демократски дијалог и разумевање

ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 75.

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 76.

Оснивач својим актом утврђује минимум процеса рада за време трајања штрајка. О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред послодавца, сви корисници преко средстава јавног информисања, имајући на уму да послодавац пружа услуге које су незаменљив услов живота и рада. Уколико се због пропуста да се обезбеде права из Посебног колективног уговора и овог уговора код послодавца организује штрајк, он ће се спроводити у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се права у складу да законима.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 77.

Овај уговор се закључује на три године.

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

Члан 78.

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

Члан 79.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Посебног колективног уговора, односно одредбе закона.

Члан 80.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу директор послодавца, оснивач и репрезентативни синдикати.

Члан 81.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 77. споразумом свих учесника, или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа, овај уговор се примењује најмање 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.

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

Члан 82.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Појединачни колективни уговор ЈКП „Погребне услуге“ („Службени лист Града Београда“, број 36/2013).

Члан 83.

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

ЈКП „Погребне услуге“
Број 1182
Београд, 29. јануара 2015. године
Директор
мр Драган Балтовски, ср.

Град Београд
Г Број 352-598
Београд, 29. јануара 2015.
године
Градначелник
Синиша Мали, ср.

**ССС – Савез самосталних син-
диката Београда**
Синдикална организација ЈКП
„Погребне услуге“
Број 1182/1
Београд, 29. јануара 2015. године
Председник
Драган Велимировић, ср.

Независни синдикат радника у
ЈКП „Погребне услуге“
Број 1182/2
Београд, 29. јануара 2015. године
Председник
Снежана Јуричић, ср.

**Синдикат ЈКП „Погребне услу-
ге“ Независност Београд**
Број 1182/3
Београд, 29. јануара 2015. године
Председник
Симо Голубовић, ср.

**Синдикат ЈКП „Погребне
услуге“ Београд**
Број 1182/4
Београд, 29. јануара 2015. године
Председник
Миливоје Павловић, ср.

**Синдикат „Београдских
гробља“**
Број 1182/5
Београд, 29. јануара 2015. године
Председник
Стево Обрадовић, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05, 54/09, 32/13, 75/14), и чл. 72 и 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности града Београда (потписан 22. децембра 2014. године – „Службени лист града Београда“, број 3/15) члана 40. Статута ЈКП „Београдске електране“ бр. I-5970/13 од 1. априла 2013. године, Одлуке о измени и допуни Статута ЈКП „Београдске електране“ бр. I-22564/2 од 18. децембра 2013, Одлуке о измени и допуни Статута ЈКП „Београдске електране“ бр. I-10627/2 од 11. јуна 2014. године, Синдикална организација ЈКП „Београдске електране“ – „Самостални синдикат“, Синдикат ЈКП „Београдске електране“ – „Независност“, Директор предузећа 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 („Службени лист Града Београда“, број 3/15), 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.

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, обезбеђује 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 и то најмање у висини минималне зараде коју утврди Социјално-економски савет Републике Србије увећане за 40%.

Члан 4.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 6.

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 7.

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.

1. Заснивање радног односа

Члан 8.

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.

Члан 9.

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.

Члан 10.

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 рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 9. 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 11.

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

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.

Члан 12.

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.

Члан 13.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 9. овог уговора.

Члан 14.

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 и број запослених које треба примити у текућој години.

Репрезентативни синдикати учествују у припреми програма пословања у делу који се односи на пријем запослених и дају мишљење на укупан број запослених које треба примити за текућу годину.

Пријем новозапослених врши се по претходно добијеној сагласности од градоначелника, у складу са важећим прописима и утврђеном процедуром.

Члан 15.

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 16.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 17.

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 18.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
 - 2) лично име запосленог, 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, непуну 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 колективним уговором.
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 19.

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.

Члан 20.

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.

Члан 21.

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

Члан 22.

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.

Члан 23.

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

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

Члан 24.

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.

2. Распоређивање запослених

Члан 25.

Запослени може бити распоређен трајно или привремено на одређене послове.

Запослени може у току рада бити распоређен на сваки посао који одговара његовој стручној спремности (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 26.

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

У случају замене привремено одсутног запосленог привремени распоред траје до његовог повратка.

Запослени који је привремено распоређен у складу са ставом 1. овог члана закључује анекс уговора о раду у складу са чланом 171. став 1. тачка 6. Закона о раду, тако да се за исти рад или рад исте вредности гарантује једнака зарада у складу са овим уговором.

Члан 27.

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 чл. 26. и 72. 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.

3. Радно време

Члан 28.

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 30% 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 118. овог уговора.

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.

Члан 29.

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

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

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.

Члан 30.

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 уговором.

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

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

За време коришћења прерасподеле запослени остварује 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.

Члан 31.

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

Члан 32.

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.

Члан 33.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно по запосленом.

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

Члан 34.

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

Прераспodelа 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.

Запосленом који се сагласио да у прераспodelи 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 прераспodelе радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 35.

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

4. Одмори и одсуства

Члан 36.

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

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

Запослени који ради дуже од десет часова дневно, има право на одмор у току рада 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 не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1– 4. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 37.

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 34. овог уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Члан 38.

Запослени имају 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:

- радног искуства;
- сложености послова радног места, односно доприноса запосленог на радном месту;
- инвалидности рада – здравственог стања запосленог или члана уже породице;
- посебно отежаних услова рада.

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.

Члан 39.

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

Дужина годишњег одмора до седам радних дана и то:

1. Радног искуства до седам радних дана и то:

- до 15 година радног стажа 2 радна дана
- за навршених 15 – 20 година радног стажа 3 радна дана
- за навршених 20 – 25 година радног стажа 4 радна дана
- за навршених 25 – 30 година радног стажа 5 радних дана
- преко 30 година радног стажа 7 радних дана

2. По основу сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:

- за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме 2 радна дана
- за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана
- за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана
- за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана

3. по основу услова рада 2 радна дана

4. Запосленом: инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година и запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју. 4 радна дана

У случају да се истоветно стичу два или више основа из тачке 4. онда се годишњи одмор увећава по свим основама за 5 радних дана.

5. Запосленом са дететом до 14 година 2 радна дана

6. За запослене који раде на бенефицираним радним местима, где се 12 месеци рада рачуна као 14 и 15 месеци радног стажа 3 радна дана

– запослени који раде на местима са 5 радних дана увећаним ризиком утврђеним у Правилнику о организацији и систематизацији послова

– за остале запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом 3 радна дана

Члан 40.

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 две радне недеље 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.

Члан 41.

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 стручне службе.

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

Члан 42.

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 породице (брачни друг, деца, родитељи и усвојилац запосленог)	7 радних дана
– смрти брата или сестре запосленог	5 радна дана
– смрти родитеља, усвојилоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим	2 радна дана
– теже болести члана уже породице	7 радних дана
– селидбе сопственог домаћинства	4 радна дана
– полагање стручног испита и стручног усавршавања	1 – 6 радних дана
– празновање крсне славе	1 радни дан
– 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 радних дана
– добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви	2 радна дана

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

Одсуство за случај порођаја супруге запосленог, ступања у брак, 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.

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

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

Члан 43.

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

Члан 44.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од седам 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 и другим облицима стручног усавршавања и учешћа на спортским и културним манифестацијама.

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

Члан 45.

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 42.	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.

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.

Члан 46.

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 именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију 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 ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Одлуку о мировању радног односа доноси директор.

5. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина 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 48.

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

Члан 49.

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.

III. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

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

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

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 51.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, 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 52.

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

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

Члан 53.

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 54.

Запослени између навршене 18. и 21. године може да ради на пословима из члана 53. тач. 1) и 2) овог уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа, којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 55.

Трошкове лекарског прегледа из члана 53. тачка 3) и члана 54. сноси послодавац.

Члан 56.

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 57.

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.

Члан 58.

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 терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 59.

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 58. и става 1. овог члана има право на плаћено одсуство у складу са Законом.

Члан 60.

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 61.

Послодавац може да изврши прераспodelу 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 62.

Права из чл. 60. и 61. овог уговора има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 63.

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 непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 64.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из чл. 52. став 2. 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 65.

Послодавац се обавезује да донесе акт којим ће утврдити послове на које се запослени из члана 64. овог уговора мора распоредити у складу са стручном спремом и преосталој радној способности, водећи рачуна да му се не умањује зарада коју ће имати по основу распореда на нове послове.

Члан 66.

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

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

У случају теже болести, 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 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.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67.

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 68.

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.

Члан 69.

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

Члан 70.

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.

Члан 71.

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 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 86. овог уговора.

Члан 72.

Кад непосредни руководиоца оцени да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада у периоду од најмање три, а најдуже шест месеци, доставља послодавцу захтев за формирање комисије за проверу знања и способности запосленог, односно за утврђивање резултата рада запосленог. Комисија се формира од једнаког броја представника послодавца и репрезентативних синдиката и синдиката чији је 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 можеовање законом утврђене процедуре.

Члан 73.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 71. став 2. овог уговора.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 74.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и због његовог понашања, а у складу са чланом 71. став 1. и чланом 74. став 2. 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 утврђеним чланом 86. уговора, уместо отказа уговора о раду, 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 члана 71. став 6. овог члана, ако у наредном року од 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:

- одбијање налога за извршавање радних обавеза;
- неоправдано изостајање са посла три узастопна радна дана или пет радних дана са прекидима у току године;
- долазак на рад под утицајем алкохола или наркотика, односно њихова употреба у току рада;
- изазивање нереда и туче у пословним просторијама послодавца;
- непредузимање мера заштите на раду у складу са овим уговором и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђених законом и актима послодавца;
- одавање пословне и друге тајне утврђене актом предузећа у складу са законом и Статутом;
- противправно присвајање имовине, односно поверених средстава рада;
- захтевање или примање поклона или какве друге користи ради извршења одређене услуге из делатности предузећа;
- уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе запосленом, угрозити живот и здравље запослених;
- давање нетачних података приликом конкурсисања за доделу стана или кредита;
- 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;
- одбијање обављања лекарског прегледа на који се упућује, ако је актом о процени ризика утврђено да ради на радном месту са повећаним ризиком;
- одбијање да се оспособи за пружање прве помоћи, евакуацију и спасавање уколико то организује послодавац.

Члан 75.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 71. овог уговора не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, 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.

Члан 76.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеца 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, односно за учињено кривично дело на раду или у вези са радом до истека рока застарелости за то дело утврђено законом.

Члан 77.

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.

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 послодавца 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.

Члан 78.

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 руководиолац запосленог коме је престао радни однос, дужан је да достави све потребне податке надлежној служби у предузећу, који су потребни за исплату зараде и других примања запосленог, како би био извршен обрачун и исплата истих за тај месец.

Члан 79.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 71. тачка 1) овог уговора, има право на 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.

Запосленом може по основу постигнутог спразума, да престане рад и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеног општим актом и уговором о раду.

Члан 80.

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 времена проведеног 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 ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени оставарио 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.

V. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог због технолошких, економских или организационих промена потписници уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду, одредбама ПКУ и донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију (у даљем тексту: програм).

Програм доноси Надзорни одбор на предлог директора, испред послодавца.

Члан 82.

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 провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења, економских потешкоћа и реорганизације (реструктурирања) предузећа.

Члан 83.

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 84.

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 код кога остварује право на отпремнину 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, Надзорни одбор ЈКП „Београдске електране” или други надлежни орган могу одредити додатну стимулацију посебним актом, под условом да предузете послује са позитивним пословним резултатима.

Члан 85.

Ако послодавац нема сопствених средстава, или му недостају средства за обезбеђивање права вишка запослених утврђених овим уговором, користиће средства планирана за те намене у буџету оснивача предузећа.

Приликом обрачуна отпремнине примењиваће се критеријуми утврђени програмом и/или другим важећим актом који регулише ту област.

VI. ОДГОВОРНОСТ, НАКНАДА ШТЕТЕ И УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 86.

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

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.

Члан 87.

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 88.

Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања да је штета проузрокована 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.

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

Члан 89.

На основу извештаја комисије из члана 88. директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се запослени ослобађа од одговорности за накнаду штете.

Члан 90.

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 91.

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

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

Члан 92.

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

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

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

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

Члан 93.

Комисија из члана 88. по спроведеном поступку предлаже послодавцу на који начин и у ком временском периоду ће запослени надокнадити штету ценећи рад, понашање и материјални положај запосленог.

Члан 94.

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

Члан 95.

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.

Члан 96.

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 71. ст. 2. и 3, као и члана 74. став 2. 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 97.

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

Члан 98.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 96. и 97. 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 97. овог уговора, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 99.

Удаљење запосленог по основу овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 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 100.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 98. 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 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 74. став 2. овог уговора.

VII. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 101.

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 здрављу и безбедности на раду и другим општим актима послодавца.

Члан 102.

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

Послодавац се обавезује:

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

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

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

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

– да обезбеди одржавање оруђа за рад у исправном стању;

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

– да обезбеди посебну заштиту жена, омладине и инвалида у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, Законом о раду и другим важећим прописима;

– да у току календарске године осигура све запослене за случај смрти, инвалидитета или повреде на раду;

– да у току године обезбеди превентивне систематске лекарске прегледе за све запослене.

Члан 103.

Запослени се обавезују:

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

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

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

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

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

– да се подвргавају редовним и ванредним превентивним здравственим прегледима, који се обављају у складу са програмом послодавца;

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

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

Члан 104.

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 заштите 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 заштите 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.

Члан 105.

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

Члан 106.

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

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

Члан 107.

Послодавац се обавезује да образује Одбор за безбедност и здравље на раду као саветодавно тело, а које чине представници послодавца и репрезентативних синдиката.

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

Члан 108.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, а у висини од 0,20% на бруто масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, на рачун репрезентативних синдиката у складу са споразумом који потпишу репрезентативни синдикати и послодавац.

Запослени су дужни да исте користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА И ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 109.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, уговором, ПКУ 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:

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

- коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу. Зарада запосленог исплаћује се само у готовом новцу.

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

Члан 110.

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 у складу са законом и овим уговором и накнада трошкова из члана 119. овог уговора (топли оброк и регрес).

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

Члан 111.

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.
- Основна зарада запосленог утврђује се на основу:
- вредности – коефицијента посла,
 - вредности радног часа,
 - времена проведеног на раду, односно месечног фонда часова

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 112.

Маса зарада за запослене код послодавца утврђује се Програмом пословања за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима, на који сагласност даје Градско веће Града Београда.

Поред масе зарада за редовни рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто зараду из ст. 1. и 2. овог члана утврђује Оснивач.

Маса зарада за запослене утврђена у ст. 1. и 2. расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним у чл. 110, 111, 115, 116, 117, 118, 120. и 121. овог уговора.

Члан 113.

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 из става 1. овог члана утврђује се уговором.

Члан 114.

Основна зарада код послодавца кретаће се у распону 1:6, између најнижег и највишег.

Члан 115.

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

Послодавац и репрезентативни синдикати, овим колективним уговором утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују вредност – коефицијент за сваки посао:

КОЕФИЦИЈЕНТИ ЗА ТИПИЧНЕ ПОСЛОВЕ

Група послова	Стручна спрема	Назив посла	Коефицијент сложености
1	2	3	4
I	НК	Хигијеничар	1.38–1.76
II	НСС	Помоћни радник; НК радник; Помоћни радник на топлотним изворима; Хигијеничар; Дактилограф; Помоћник руковођа мреже ПС; Помоћник руковођа мреже КГИ; Перач; Копирант; Чувар	1.65–1.80
III	ПК	Кафе куварица; Курир-возач; Дактилограф; Чувар; Помоћни радник на ложењу угљем; Помоћник руковођа мреже кућних грејних инсталација; Помоћник руковођа мреже предајних станица; Алатничар; Ложач централног грејања; ПК радник; ПК радник-магазинер; Заваривач; Портир; Курир; Чувар; Физички радник	1.68–2.32
IV	КВ	Телефониста; Возач; Молер; Столар; Керамичар; Лимар; Вулканизер; Аутолимар; Аутомеханичар; Зидар; Бравар; Руковалац мреже; Руковалац грађевинских машина; Лаборант; Електромонтер; Електроинсталатер; Монтер централног грејања; Машинбравар; Металоглодач; Горионичар; Помоћник руковођа топлане; Заваривач; Алатничар; Аутоелектричар; Аутоматичар; Механичар; Водоинсталатер; Референт за провере на терену; Ватрогасац	2.04–2.76
V	ССС	Телефониста; Архивар; Дактилограф; Секретар; Возач; Администратор; Оператер; Помоћник руковођа топлане; Руковалац блоковске котларнице; Руковалац хемијске припреме воде; Руковалац парних котлова; Руковалац горива; Диспечер за горива; Машински техничар; Хемијски техничар; Аутоматичар; Електротехничар; Електроничар; Грађевински техничар; Прецизни механичар; Референт саобраћаја; Референт; Економски техничар; Техничар; Координатор; Лаборант; Самостални референт; Ватрогасац; Портир; Сервисер; Главни кувар; Кувар; Пекар; Сарадник; Благајник; Књиговођа; Електричар; Електромонтер инсталација	2.35–3.05
VI	ВКВ	Руковалац котловског и разводног постројења; Руковалац мреже; Монтер централног грејања; Старшина смене; Заваривач; Пословођа; Машинбравар; Бравар; Лимар; Металостругар; Електроенергетичар; Дежурни електричар; Аутоматичар; Горионичар; Зидар-тесар-бетонирац; Руковалац грађевинских машина; Возач Б, Ц и Е категорије; Зидар шамотер; Водоинсталатер; Молер; Столар; Референт; Аутомеханичар; Координатор; Испитивач; Сарадник; Билансиста; Пословођа топлотних извора; Руковалац топлане; Старшина смене топлотног извора преко 500 MW; Аутоелектричар; Аутолимар; Електроничар; Контролор; Механичар техничар; Механичар специјалиста; Металоглодач специјалиста; Организатор; Подполагач; Прецизни механичар; Самостални референт; Руковалац електрокоманде; Сменски предрадник	2.77–3.79

1	2	3	4
VII	ВШС	Референт; Координатор; Инжењер; Старшина смене; Испитивач; Организатор; Виши референт; Погонски инжењер; Економиста; Контролор; Интерни ревизор; Командир оперативне заштите од пожара и обезбеђења; Пројектант (у Групи за заштиту животне средине); Секретар НО; Управник ресторана	3.06–4.00
VIII	ВСС	Инжењер; Правник; Економиста; Инжењер; Правник; Економиста; Стручни сарадник; Референт; Стручни сарадник; Референт; Сарадник; Сарадник; Испитивач; Инжењер; Правник; Економиста; Стручни сарадник; Референт; Сарадник; Самостални референт; Самостални испитивач; Главни инжењер; Главни диспечер; Координатор; Шеф службе; Вођа тима; Вођа пројекта; Руководилац (ниво средњег менаџмента); Организатор; Контролор; Главни контролор; Самостални контролор; Ревизор; Технологи; Главни технолог; Преводилац; Самостални пројектант-руководилац групе; Секретар НО; Социјални радник	3.60–5.00
IX	ВСС	Шеф сектора за производњу, дистрибуцију и предају; Помоћник директора за корпоративни развој; Руководилац сектора; Помоћник директора организационе целине за сектор; Помоћник директора организационе целине; Директор центра; Директор тима за корпоративни развој; Директор организационе целине; Извршни директор; Помоћник директора; Заменик директора; Помоћник директора производње и дистрибуције за економске послове	5.50–8.28

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

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

Члан 116.

Основна зарада из члана 111. уговара се на основу следећих критеријума:

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

Члан 117.

Основна зарада запослених може се умањити (дестимулација) до 20% односно увећати (стимулација) до 40% по основу сложености, обима, квалитета и услова рада.

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

Увећање – стимулација, односно умањење зарада запосленима се врши на основу Одлуке Директора о расподели средстава за увећање зараде (стимулација) и умањење зараде запосленима у ЈКП „Београдске електране” и запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Послодавац ће репрезентативним синдикатима достављати месечни списак запослених са исплаћеним стимулацијама и дестимулацијама, ради информисања у складу са његовом улогом и задацима из закона и овог уговора и у друге сврхе не може се користити.

Члан 118.

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

- прековремени рад у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле радног времена – 30% од основице;
- рад на државни или верски празник за који је законом предвиђено да се не ради – 125% од основице;
- рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла 40%;
- рад недељом – 10% од основице;
- рад у смени – 4% од основице уколико није вреднован при утврђивању основне зараде;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу 0,4% 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, 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.

Члан 119.

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

Послодавац обезбеђује:

– месечну накнаду за трошкове исхране у току рада 300,00 динара бруто зараде по радном дану. Месечна накнада за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец, прерасподеле и службеног пута.

– регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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.

Запослене на породилском одсуству и запослени који примају накнаду зараде због привремене спречености за рад из средстава органа за обавезно здравствено осигурање за цео месец, исплатиће се неисплаћени део регреса по завршетку боловања.

Члан 120.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

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

– ако 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 те мере не обезбеди;

– коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;

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

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

– давањем крви, ткива и другог дела тела;

– одазивању позиву војних и других органа;

– стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада;

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

– присуствовања седници Скупштине Града, њених тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и савеза синдиката у својству члана.

Члан 121.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности 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, увећана за додаток по основу дужине времена проведеног у радном односу, с тим да не може нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено;

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. Накнада зараде по основу инвалидности исплаћиваће се на терет предузећа.

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 нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 122.

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

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза

Запосленом се обезбеђује накнада трошкова превоза изван територије града Београда (ИТС) до удаљености највише до 100 km од места рада, односно седишта послодавца до места становања, по потврди јавног превозника у новчаном износу.

Запослени који користе службена возила 24 часа дневно немају право на накнаду трошкова превоза ради одласка на ради 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 осам 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 8 часова, или је остатак времена код путовања преко 24 часа мањи од осам 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 не може прећи 40 евра дневно.

– исплата по коначном обрачуну (разлика између исплаћене аконтације и коначног обрачуна) може се извршити само уплатом на девизни рачун физичког лица, или у корист рачуна налогодавца;

– исплата по коначном обрачуну за мање износе и износе у металним апоенима се исплаћује у динарском износу, или уплаћује на благајни послодавца у динарима, а према курсу НБС-а;

Послодавац ће вршити обрачун и исплату дневница за службено путовање у иностранство у свему на начин како је било регулисано Уредбом о накнади трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника, с тим да висина дневнице не може прећи износ од 40 евра дневно.

– трошкови превоза сопственим возилом се признају у висини до 30% од цене горива по пређеном километру, при чему је запослени дужан да поднесе рачун из кога се може утврдити цена бензина у националној валути.

4. дневница у смислу става 1. тач. 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

5. запосленом се може признати накнада за превоз сопственим путничким аутомобилом у земљи до износа 30% цене 1 литра горива по пређеном km.

6. трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену и 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.

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

Члан 123.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног од-

носа по сили закона због губитка радне способности, – у висини износа две просечне зараде у Београду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца), а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима, а највише у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата.

За случај да више чланова породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

3. Накнаду штете због повреде на раду у складу са чланом 95. овог уговора.

4. Солидарну помоћ за случајеве:

– рођења детета у висини једне просечне зараде исплаћене у предузећу за месец који претходи месецу у којем се врши исплата;

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

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

– пружања помоћи породици умрлог запосленог, односно запосленом у случају смрти члана уже породице у висини до једне просечне зараде код послодавца у месецу који претходи исплати солидарне помоћи, када су приложени рачуни мањи од износа просечне зараде предузећа;

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

– набавке лекова за запосленог, брачног друга и децу (према којима запослени има обавезу издржавања), до износа трошкова према приложеним рачунима, који нису на листи Фонда здравственог осигурања, до висине једне просечне зараде.

Право на солидарну помоћ из тачке 4. запослени ће остварити у складу са критеријумом, на начин и по поступку утврђеним Одлуком о критеријумима за доделу солидарних помоћи запосленима односно другим важећим актом који регулише ту област.

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

5. Послодавац је дужан да исплати запосленом јубиларну награду поводом прве годишњице (десет година) непрекидног рада радника у Предузећу, у висини од једне половине просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу у односу на месец када се запосленом исплаћује награда. Јубиларна награда исплатиће се у месецу у коме се стиче право.

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

за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу

за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу

за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу

за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу
за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу
за 35, 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Члан 124.

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.

Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди остваривање права на додатно добровољно пензијско осигурање до износа неопорезиваног износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, на начин како су то и до сада остављивали.

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.

Послодавац може поред осигурања из става 2. овог члана да осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада (увећаним ризиком) у увећаном износу, од повреде на раду и професионалних обољења.

Члан 126.

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 127.

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.

IX. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 128.

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.

Ако репрезентативни синдикати не предложе представника запослених у Надзорном одбору предузећа, представника предлаже Комисија коју чине представник репрезентативног-их синдиката и представник пословодства.

Члан 129.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансфор-

мације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа и имају право давања мишљења и предлога.

Члан 130.

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

X. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 131.

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 132.

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 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.

Члан 133.

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 представнику (председнику) репрезентативног синдиката, ради обављања синдикалне функције обезбеди право на плаћено одсуство и то пун месечни фонд плаћених часова рада;

- 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 којесу позвани;

- да се предлози репрезентативног 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 стимулација и дестимулација), и да се у односу на њих определи;

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

Члан 134.

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 135.

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 припада и не може се у 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 136.

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.

XI. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 137.

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

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.

XII. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 138.

Овај уговор закључују оснивач, послодавац и репрезентативни синдикати, а сматра се закљученим када га потпишу сви учесници уговора.

Члан 139.

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 140.

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 у року од 15 дана размотре писани предлог и да се о предлогу изјасне.

Члан 141.

Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорност директора регулишу се уговором који закључује са Надзорним одбором.

Члан 142.

Потписнице уговора су обавезне да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 60 дана пре истецања 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 шест месеци од дана подношења отказа, ако законом није друкчије одређено, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 5. овог члана уговор престаје да важи ако се потписнице другачије не споразумеју.

Члан 143.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измене и допуне или примене колективног 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.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 144.

Маса зарада исплаћена за претходни месец пре закључења колективног уговора може се умањити за износ разлике у обрачуну регреса у односу на раније важећи акт.

Члан 145.

На питања која нису регулисана овим уговором непосредно 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 146.

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.

Закључци и тумачења донети на Комисији имају обавезујућу снагу за све потписнице уговора, ако се за њих изјасни већина потписница.

Члан 147.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузи-

ма од послодавца претходника овај уговор и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца и примењује их најмање две године од дана преузимања.

Члан 148.

Уговор се закључује на три године.

Даном ступања на снагу уговора, остала акта послодавца усагласиће се са одредбама уговора у року од 90 дана.

Члан 149.

Овај уговор ступа на снагу даном закључења и објављивања у „Службеном листу Града Београда”, а примењиваће се од 30. јануара 2015. године, осим одредби уговора које се односе на обрачун зараде и накнаде запосленима, које ће се примењивати од 1. фебруара 2015. године.

Град Београд	ЈКП „Београдске електране”
Г Број 352-519	Број I-1422
Београд, 29. јануара 2015. године	Београд, 28. јануара 2015. године
Градоначелник	Директор
Синиша Мали, ср.	Алексић Горан, ср.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТИ Синдикат ЈКП „Београдске електране” „Самостални синдикат”

Београд, 28. јануара 2015. године

Председник

Јовановић Славољуб, ср.

Синдикат ЈКП „Београдске електране” „Независност”

Београд, 28. јануара 2015. године

Председник

Миљковић Даница, ср.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 5. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда послодавац и репрезентативни синдикат основан код послодавца и то: Синдикат Јавно осветљење Београд, директор ЈКП „Јавно осветљење” Београд и градоначелник Града Београда закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЈАВНО ОСВЕТЉЕЊЕ” БЕОГРАД

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда 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 ЈКП „Јавно осветљење” Београд.

Члан 2.

Оснивач је Град Београд.

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

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Јавно осветљење” Београд, кога заступа директор предузећа.

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

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 предузећа се уређују уговором у складу са законом.

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

Члан 4.

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

Послодавац организују 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 послодавац. Када средства не могу бити обезбеђена из сопствених прихода послодавца, иста обезбеђује оснивач, и то најмање у висини минималне зараде утврђене законом, увећане за 40%.

ІІ. ЗАРАДЕ, НАКНАДА ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зараде

Члан 5.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује законом, овим уговором 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.);
- 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 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;

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу одобрене масе за одговарајући месец и времена проведеног на раду односно месечног фонда остварених часова.

Вредност радног часа за најнижи коефицијент не може бити нижи од минималне вредности радног часа која је утврђена у складу са законом, увећане за 20%, по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 7.

Маса зарада за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на који сагласност да Скупштина Града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу у складу са усвојеним Програмом пословања за одређену годину.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана послодавцу утврђује градоначелник града Београда.

Члан 8.

Маса зарада за запослене, утврђена чланом 7. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда и овим уговором.

Члан 9.

Основна зарада по сату утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла.

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 утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Група послова	Послови који се обављају	Потребна квалификација	Распон коефицијента
1	2	3	4
I	Послови неквалификованог радника	НКВ – I степен	2,00 – 2,20
II	Послови полуквалификованог радника и мање сложени послови квалификованих радника	КВ – II и III степен	2,30 – 2,40
III	Средње сложени послови квалификованих радника у пружању комуналних услуга, уређењу и одржавању комуналних објекта, послови руковања средствима рада, укључујући и мање сложене административно-техничке послове	КВ – III степен и CCC – IV степен	2,30 – 2,60
IV	Најсложенији послови квалификованих радника	КВ – V степен	2,70 – 3,20
V	Средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме везани за припрему, праћење и руковођење процесом рада, укључујући и сложеније административно-техничке послове, као и мање сложени послови више стручне спреме	CCC – IV степен и VI степен	2,80 – 3,20
VI	Средње сложени послови више стручне спреме, мање сложени послови високе стручне спреме у пружању комуналних услуга, одржавању уређаја и комуналних објеката, који подразумевају одговарајући степен специјализације у процесу рада, економско-правних и других стручних специјализованих послова	VI и VII степен	3,20 – 4,20
VII	Најсложенији послови више стручне спреме-руководиоци служби и погона, сложени послови високе стручне спреме, као што су послови стручног вођења процеса рада, анализе и контроле, руковођење процесом рада, припрема стручних предлога за унапређење процеса рада	VI и VII степен	4,30 – 6,90
VIII	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада комуналних делатности као и најсложенији руководни послови	VII степен	7,00 – 9,00

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

Члан 10.

Зарада из члана 6. овог уговора, утврђује 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 основне делатности јавног предузећа.

Члан 11.

Основна зарада запослених може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу радног учинка у зависности од сложености, обима, квалитета и услова рада.

Умањење зарада запосленима може се вршити на основу следећих критеријума:

- за мањи обим извршеног посла – до 10%;
- за незадовољавајући однос према средствима рада – до 10%;
- за прекорачење рока завршетка радова – до 10%;
- за лошији квалитет извршеног посла – до 10%;
- за незадовољавајућу радну дисциплину запослених – до 10%.

Увећање зарада (стимулација) запосленима може се узвршити на основу следећих критеријума:

- по основу сложености извршеног посла – до 10%;
- по основу повећања обима извршеног посла – до 10%;
- по основу квалитета извршеног посла – до 10%;
- по основу креативности и заинтересованости у раду – до 10%;
- по основу односа према раду што подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради и додатне послове – до 10%;
- по основу односа према средствима рада што подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада, о утрошку материјала и енергије – до 10%;
- по основу завршетка посла пре рока – до 10%;

Проценти повећања зарада по основу отежаних услова рада одређују се за време provedено на тим пословима.

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

Увећање, односно умањење зараде запосленог врши директор предузећа на предлог (непосредног руководиоца организационог дела предузећа) директора сектора, решењем.

Предлоге за увећање односно умањење зараде утврђује непосредни руководиоца организационе целине у којој запослени ради и који прати извршавање послова које запослени треба да обавља, сходно одредбама Уговора о раду. Руководилац је дужан да у предлогу наведе по ком критеријуму и у ком проценту је одређен месечини учинак сваког појединог запосленог. Потписани предлози непосредних руководиоца се достављају директорима сектора који утврђују коначни предлог и достављају директору на коначну одлуку. Директор има право да увећа, умањи, прихвати или одбије предложене предлоге, како појединачно тако и у потпуности.

Руководилац организационе јединице који иницира предлоге за увећање односно умањење зараде запослених у

својој организационој јединици, у потпуности одговара за примену критеријума и оцену рада запослених у својој организационој јединици.

Члан 12.

Увећање зарада запосленима из члана 11. став 3. може се вршити из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Члан 13.

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

- аконтација за текући месец између 20. и 30. у текућем месецу;
- коначан обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

2. Увећана зарада

Члан 14.

Запослени има право на увећану зараду и то за:

- 1) рад на дан празника који је нерадни дан;
- 2) ноћни рад;
- 3) рад у смени;
- 4) рад недељом;
- 5) прековремени рад;
- 6) рад у турнусима;
- 7) минули рад.

Члан 15.

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 – 26% од основице;
- за рад у турнусима – 3% 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, 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 16.

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 основице.

3. Накнада зараде

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног радника;
- ако запосленом прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мера за безбедност и здравље на радном месту на које је запослени одређен ради, све док се те мере на обезбеде;
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад до 30 дана ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем или трудноћом;
- за време одсуствовања са рада до 30 дана за негу детета до три године,
- давања крви, ткива и другог дела тела;
- одазивању позиву војних и других органа;
- стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом усавршавања и оспособљавања послодавца ради потребе процеса рада;
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва;
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана, у складу са чланом 62. овог уговора.

Члан 18.

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

Послодавац исплаћује накнаду за одсуствовања са рада због привремене спречености за рад које траје преко 30 дана у року од седам дана од исплате средстава од стране надлежног фонда.

4. Накнада трошкова

Члан 19.

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

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски и приградски превоз на територији града Београда као једино средство превоза. Запослени који на посао долазе из места ван територије града Београда имају право на накнаду трошкова за долазак на посао и одлазак са посла и за међуградски превоз. Накнада се исплаћује или на основу достављене претплатне месечне

карте унапред за текући месец или на основу достављених појединачних превозних карата по истеку месеца за претходни месец;

– 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 категорије пет звездица. Запослени стиче право на пуну дневницу уколико на службеном путу проведе више од 12 сати. За мање од 12 сати проведених на службеном путу запослени има право на $\frac{1}{2}$ пуне дневнице. Уколико је запосленом обезбеђено преноћиште и исхрана, запослени има право на 60% дневнице.

– дневницу за службено путовање у иностранству која не може прећи 40 евра 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 проведених наредних 24 сата. Путни трошкови се признају у целини према приложеном рачуну а трошкови смештаја само до хотела категорије 4 звездице;

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

– трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (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.

Члан 20.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини $\frac{1}{12}$ месечно од просечне зараде по запосленом у Републици Србији по подацима републичког органа надлежног за статистику за децембар претходне године.

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.

5. Друга примања

Члан 21.

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

– отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини износа две 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 по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”;

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице запосленог из тачке 2. става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

Члан 22.

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 предузећа или лице које он за то овласти, на предлог комисије у чијем је саставу представник синдиката, коју именује у року од пет дана од дана подношења захтева за накнаду штете. Комисија утврђује све чињенице у вези са поднетим захтевом, постојање одговорности послодавца или другог запосленог код послодавца за насталу штету, као и висину штете. На основу предлога комисије директор предузећа или лице које он овласти доноси решење којим се послодавац обавезује да надокнади штету и рок у коме се штета исплаћује, или се поднети захтев одбацује као неоснован.

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

Члан 23.

Послодавац може деци запосленог старости до 12 година да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 24.

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

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу;
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу;
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу;
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу;
- за 30 година – 1 просечна зарада у предузећу;
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу;
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

Јубиларна награда ће се запосленом из става 1. овог члана исплатити у месецу у коме се стиче право на јубиларну награду.

Члан 25.

Запослени имају право 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.

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.

6. Солидарна помоћ

Члан 26.

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

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

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

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог, односно усвојеници запосленог.

У случају смрти родитеља запосленог, послодавац може да обезбеди солидарну помоћ за погребну опрему у висини 50% просечне зараде код послодавца исплаћене у месецу који претходи месецу у којем се врши исплата.

У случају смрти запосленог, послодавац може изузетно да преузме обавезу да стипендира децу запосленог за време док су на редовном школовању у складу са општим актом послодавца.

У случају рођења детета једном од родитеља исплаћује се солидарна помоћ у висини просечне зараде у граду Београду остварене у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.

7. Минимална зарада

Члан 27.

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

Минимална зарада за стандардни учинак и пуно радно време за запослене увећава се за 20% по основу специфичности послова и услова рада у односу на висину минималне зараде утврђене законом.

Члан 28.

Послодавац минималну зараду, из члана 27. може исплаћивати на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

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

III. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 29.

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

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 30.

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 31.

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

Уговор о раду са запосленим у име послодавца закључује директор предузећа.

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.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор предузећа или запослени кога он 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 32.

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 у Београду и овим уговором.

2. Приправници

Члан 33.

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.

Приправник може засновати радни однос за обављање послова на сваком радном месту предвиђеном Правилником о организацији и систематизацији послова, осим за руководећа радна места.

Приправнику приправнички стаж траје:

- за високу стручну спрему – дванаест месеци;
- за вишу стручну спрему – девет месеци;
- за средњу стручну спрему – шест 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 предузећа месец дана пре истека приправничког стажа именује комисију за полагање приправничког испита, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

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 предузећа.

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

Приправнички испит се полаже пред комисијом формираном од стране директора предузећа за праћење рада приправника, у чијем саставу морају бити лица који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на приправничком стажу.

Приправник може бити ослобођен полагања приправничког испита уколико комисија за праћење рада приправника, формирана одлуком директора, процени да је способан за самосталан рад.

2. Радно време

Члан 34.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.

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

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 предузећа или лице које директор овласти, полазећи од следећег:

1) на радним местима где процес рада то дозвољава, радно време се организује у једној смени,

2) на радним местима где процес рада траје непрекидно, рад се организује у сменама или турнусима (12–24, 12–48),

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

Одлука о почетку и завршетку радног времена се доставља синдикату.

Члан 35.

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

Члан 36.

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

Члан 37.

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 38.

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.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима прописаним законом као и у случају замене изненада одсутног запосленог, у случају хитне потребе за завршавањем одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Запослени је дужан да ради прековремено на основу писаног налога послодавца или усменог налога, с тим да је послодавац дужан да запосленом достави писани налог у року од три дана. Налог за прековремени рад запосленом може дати непосредни руководилац, директор предузећа као и лице које је директор овластио за давање таквих налога.

Запослени може, на лични захтев, добити одобрење за прековремени рад уколико за време редовног рада није било могуће да заврши започете послове. Одобрење по писаном захтеву запосленог даје непосредни руководилац, директор предузећа и лице које директор овласти за давање одобрења.

Запослени је дужан да по обављеном послу, а најкасније наредног дана, сачини писани извештај о прековременом раду са назначеним бројем прековремених радних сати, описом рада којим је било неопходно обавити као и о утрошеном материјалу. Извештај оверава непосредни руководилац запосленог.

Извештај о прековременом раду из претходног става овог члана са свим наведеним неопходним елементима може сачинити и непосредни руководилац запосленог који га својим потписом оверава.

Руководилац организационе целине сачињава и оверава месечни извештај о прековременом раду запослених на основу оверених извештаја које су сачинили запослени или њихов непосредни руководилац у претходном месецу. Месечни извештај о прековременом раду запослених, руководиоци достављају надлежном директору сектора на контролу, а након његовог парафирања директору предузећа који доноси решење о исплати увећане зараде. Решење о исплати увећане зараде са пратећим овереним месечним извештајем о прековременом раду представља основ за обрачун и исплату прековремених часова рада.

Руководиоци организационих целина који сачињавају месечни извештај о прековременом раду запослених одговорни су за исправност унетих података.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

Члан 39.

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.

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

Запослени који се сагласио да у прераспodelи 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.

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

3. Одмори и одсуства

Члан 40.

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 41.

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

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

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

Члан 42.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум увећава по основу:

- 1) услова рада, и то:
 - за рад на пословима са стажом осигурања са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж) или на пословима на којима је уведено скраћено радно време – два радна дана
- 2) радног искуства и то:
 - од 3 до 5 година стажа осигурања – један радни дан
 - од 5 до 10 година стажа осигурања – два радна дана
 - од 10 до 15 година стажа осигурања – три радна дана
 - од 15 до 20 година стажа осигурања – четири радна дана
 - од 20 до 25 година стажа осигурања – пет радних дана
 - од 25 до 30 година стажа осигурања – шест радних дана
 - од 30 до 40 година стажа осигурања – седам радних дана
- 3) сложености послова – доприноса у раду и то:
 - за послове до четвртог степена стручне спреме – два радна дана,
 - за послове петог и шестог степена стручене спреме – три радна дана,
 - за послове са седмим и осмим степеном стручне спреме – четири радна дана,
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима (директор, заменик директора, директори сектора) – пет радних дана.
- 4) инвалидности, родитељу или усвојиоцу са двоје или више деце до 14 година старости, запосленој са малолетним дететом, самохраном родитељу са дететом до седам година старости и запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју или утврђеним инвалидитетом – три радна дана.

Ако би запосленом, применом критеријума из става 1. овог члана, годишњи одмор трајао дуже од 30 радних дана, запосленом ће се утврдити годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

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

Члан 43.

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 са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Члан 44.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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 45.

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

- 1) склапања брака – пет радних дана,
- 2) склапање брака детета или усвојеника – пет радних дана,
- 3) рођења детета, порођаја супруге – седам радних дана,
- 4) рођења унучета – један радни дан,
- 5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог и смрти лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим – два радна дана,
- 6) смрти родитеља брачног друга уколико не живи у истом домаћинству – три радна дана,
- 7) смрти члана уже породице – седам радних дана;
- 8) смрти чланова уже породице који не живе у истом домаћинству – пет радних дана,
- 9) теже болести члана уже породице – седам радних дана,
- 10) теже болести брачног друга, деце или родитеља у случају да није могућа ангажованост другог члана породице – три радна дана,
- 11) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – седам радних дана,
- 12) селидбе свог домаћинства – четири радна дана,
- 13) учествовања на радно-производном и спортском такмичењу које организује синдикат – за време учествовања на такмичењу, максимално до седам дана,

14) упућивања на опоравак, у циљу превенције радне инвалидности запослених – за време на које је упућен,

15) упућивање на рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе, ако трошкове сноси послодавац или синдикат – за време на које је упућен,

16) неге детета са психофизичким недостацима – седам радних дана,

17) добровољног давања крви за сваки случај добровољног давања крви – два радна дана.

Одсуство са рада се одобрава на основу документованог захтева који подноси запослени.

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

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

Члановима уже породице из тачке 8. става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 46.

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 има право и обавезу да стално усавршава своје радне, стручне и психофизичке способности, ради квалитетнијег и ефикаснијег обављања послова за које је засновао радни однос.

Видови стручног оспособљавања и усавршавања, који се реализују на терет послодавца, на основу годишњег плана стручног оспособљавања и усавршавања, могу бити:

- стицање искустава у земљи и иностранству,
- семинари и саветовања,
- стручна путовања у земљи и иностранству,
- стицање и усавршавање знања страних језика,
- обуке и курсеви,
- ванредно школовање за стицање вишег степена стручне спреме,
- специјализација,
- преквалификација и доквалификација.

Послодавац годишњим програмом пословања утврђује средства за стручно оспособљавање и усавршавања запослених, о чему обавештава синдикат.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају:

1) полагање испита на високошколској установи – два радна дана по испиту,

2) полагање стручног испита и испита ради стицања стручног звања – два дана по испиту,

3) полагање правосудног испита – петнаест радних дана,

4) полагање испита на специјалистичким и последипломским студијама – четири радна дана по испиту осим у случају када се полаже само један испит када запослени има право на десет радних дана,

5) одбрану мастер рада – десет радних дана,

6) одбрану докторске дисертације – петнаест радних дана,

7) друге облике стручног оспособљавања и усавршавања у трајању које је утврђено уговором о стручном усавршавању.

в) Неплаћено одсуство

Члан 47.

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

- неге члана уже породице – пет радних дана;
- неге члана шире породице – три радна дана;
- смрти сродника, који нису наведени у члану 45. – два радна дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) неговања тешко болесног члана уже породице,
- 2) образовања, стручног оспособљавања и усавршавања које није предвиђено програмом послодавца,
- 3) учествовања у раду научних, стручних, спортских и других организација,
- 4) обављања послова у вези изградње куће или стана у циљу решавања стамбеног питања,
- 5) у другим оправданим случајевима по оцени директора предузећа.

Неплаћено одсуство се може одобрити само ако се тиме не омета процес рада код послодавца.

Неплаћено одсуство може трајати од тридесет радних дана најдуже шест месеци у току календарске године а у случају из тачке 1. става 1) овог члана, најдуже годину дана.

Чланом уже породице из става 1. тачке 1) овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи брачног друга, усвојилац усвојеник и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор предузећа или лице које он овласти на основу документованог захтева уз претходну сагласност непосредног руководиоца.

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

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.

IV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 48.

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 споразуменју,
- споразумом између послодавца и запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца и запосленог,
- смрћу запосленог.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 49.

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 50.

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.

а) Радна способност запосленог и његово понашање

Члан 51.

Ако запослени у периоду од три месеца узастопно 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. Захтев мора да садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

Комисија из става 2. овог члана састоји се од три члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља.

Комисија из става 2. овог члана, образује се за сваки случај посебно.

Чланови комисије из става 2. овог члана споразумно одређују председавајућег.

Комисија из става 2. овог члана, дужна је да отпочне рад у току од три дана од дана достављања решења о образовању и да га оконча у року од 10 дана.

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;
- тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (писано или практично).

Комисија доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору.

Запослени има право да се на записник изјасни на дату оцену о знању и способности, односно резултатима рада од стране комисије.

Одлука комисије је коначна.

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 послата, 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 52.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени својом кривицом или грубом непажњом учини повреду радне обавезе, и то ако:

- 1) одбија обављање послова утврђених уговором о раду,
- 2) неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове,
- 3) незаконито располаже средствима,
- 4) прими мито, поклоне или ствари друге користи у вези са задацима и пословима запосленог или организационе целине или изврши послугу или омогући послугу другом лицу опремом, материјалом или средствима предузећа,
- 5) употреби службени аутомобили предузећа у приватне сврхе без писаног одобрења директора предузећа, а на образложену писмену молбу запосленог,
- 6) се утврди неоправдан мањак у материјалу и средствима која су запосленом поверена ради обављања радних задатака,
- 7) злоупотреби положај и прекорачи овлашћења,
- 8) ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом, другим прописима или општим актима предузећа,
- 9) фалсификује новчана, службена документа или јавне исправе,
- 10) не извршава одлуке органа послодавца,
- 11) не пријави повреде радних обавеза,
- 12) одбија да изврши или приступи лекарском прегледу прописаном законским прописима или општим актима предузећа,
- 13) у другим случајевима предвиђеним општим актом којим се регулише радна дисциплина и понашање запослених.

в) Непоштовање радне дисциплине од стране запосленог

Члан 53.

Послодавац може запосленом отказати уговор о раду у случају да запослени не поштује радну дисциплину предвиђену овим уговором и уговором о раду.

Под непоштовањем радне дисциплине подразумева се:

- 1) неоправдано кашњење на рад или неоправдан одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање пет радних дана у току једног месеца или 10 радних дана у току године;
- 2) неоправдан изостанак са рада најмање два радна дана у току једног месеца или пет радних дана у току године;
- 3) ометање других запослених радника у раду;
- 4) долазак на рад под дејством алкохола и других опојних средстава и употреба истих у току рада;

- 5) изазивање свађе и туче;
- 6) недостојно и непримерено понашање према другим запосленим радницима и странкама;
- 7) уношење оружја, оруђа и других средстава којима се могу нанети озледе, угрозити живот и здравље осталих запослених односно нанети штета имовини послодавца и личној имовини као и употреба истих;
- 8) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- 9) незаконито располагање средствима предузећа – присвајање или незаконито отуђење средстава предузећа,
- 10) злоупотреба прековременог рада, односно немарно вршење поверених задатака у току редовног радног времена, како би се послови који су могли бити обављени у току радног времена, обавили као прековремени рад,
- 11) остављање необезбеђених средстава рада противно добијеним писменим и усменим упутствима;
- 12) некоришћење личне и заштитне опреме;
- 13) неуредно одржавање радног простора што за последицу има оштећење или уништење документације, робе или средстава рада;
- 14) непоступање по установљеним процедурама рада или протока информација и документације утврђеним општим актима послодавца;
- 15) непријављивање кршења правила дисциплине и понашања као и уочених повреда радних обавеза предвиђених овим и другим општим актима;
- 16) у другим случајевима предвиђеним општим актом којим се регулише радна дисциплина и понашање запослених.

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

Члан 54.

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 изрекне 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 повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 55.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 52. и 53. 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 56.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду:

- 1) за време трудноће, породилског 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 57.

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 накнађује утврђује комисија коју формира директор предузећа 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 предузећа својим решењем обавезује запосленог да накнади учињену штету у примереном року или ослобађа запосленог одговорности, све у складу са мишљењем комисије.

VI. ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 58.

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 59.

Директор предузећа 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.

Запосленом припадају средства и опрема личне заштите у складу са Актом о процени ризика и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

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.

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

Члан 60.

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.

Члан 61.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

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 је дужан да пре почетка рада прегледа своје радно место укључујући и средства за рад која користи, као и средства и опрему за личну заштиту на раду, и да у случају уочених недостатака извести послодавца или друго овлашћено лице.

Пре напуштања радног места запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Под пословима са ризиком подразумевају се штетне околности и утицај, као и други ризици којима је запослени изложен у току рада а који се, и поред примене одговарајућих мера безбедности и здравља на раду, не могу у потпуности отклонити с обзиром на природу послова и организацију рада, и то: рад на висини, рад под напоном, рад у близини напона, бука, вибрација, рад са токсичним и нагривајућим материјалима и сл. а који су као такви одређени Актом о процени ризика.

Послови са ризиком из претходног става овог члана означени су посебним ознакама и то:

А – рад на неограђеној висини (мердевине, кровови),

А/а – рад на ограђеној висини (хидраулична платформа),

Б – рад на објектима под напоном,

Б/б – рад у близини напона,

Ц – рад са лако испарљивим средствима и штетним гасовима и димовима (боје, испарења при заваривању, издувни гасови возила)

Д – рад у условима обављања саобраћаја (одлазак на терен, повратак са терена, рад на саобраћајницама).

Члан 62.

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства од 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за превенцију радне инвалидности, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

VII. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 63.

Представнике запослених у надзорном одбору именује и разрешава оснивач на предлог запослених у складу са законом и статутом предузећа.

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

Поступак за предлагање и бирање чланова надзорног одбора, до окончања, води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са и запосленима, у складу са статутом предузећа.

Члан 64.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена предузећа, 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.

VIII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

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 Надзорни одбор.

Члан 66.

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 67.

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 синдикат 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 условима.

IX. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 68.

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 69.

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 архиве.

Члан 70.

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 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 71.

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 синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције;

– да председнику 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;

– 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.

Члан 72.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору 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 73.

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 74.

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

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 75.

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

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

Члан 76.

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

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 77.

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

IX. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 78.

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

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 79.

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 80.

Важење овог уговора може престати и пре рока из става 1. члана 79. 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 81.

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

Члан 82.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда.

Члан 83.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи колективни уговор код послодавца ЈКП „Јавно осветљење” Београд број 3581 од 13. јуна 2013. године одн. Г Бр. 110-2692 од 24. јуна 2013. године.

Члан 84.

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

<p>Синдикат „Јавно осветљење” Београд Број 1-1/2015 Београд, 28. јануара 2015. године Председник Срђан Ђајић, ср.</p>	<p>ЈКП „Јавно осветљење” Београд Број 379 Београд, 28. јануара 2015. године Директор Александар Цинцар Попоски, ср.</p>
<p>Град Београд Г Број 352-591 Београд, 29. јануара 2015. године Градоначелник др Синиша Мали, ср.</p>	

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и чл. 5. и 78. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности Града Београда („Службени лист Града Београда” број 3/2015) директор предузећа ЈКП „Инфостан”, самостални синдикат ЈКП „Инфостан”, Унија синдиката ЈКП „Инфостан” и градоначелник града Београда у име оснивача закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ИНФОСТАН”

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет Колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором, (у даљем тексту: уговор) у складу са Законом, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Инфостан” (у даљем тексту: запослени), права обавезе и дужност Јавног комуналног предузећа „Инфостан” (у даљем тексту: послодавац) из области рада и радних односа, зараде и остале накнаде запослених, друга примања, заштита запослених на раду, права синдиката и послодавца, као и њихови међусобни односи, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Члан 2.

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

Члан 3.

Оснивач је Град Београд.

Послодавац је Јавно комунално предузеће „Инфостан” коме је поверено обављање комуналне делатности од интереса за Град Београд.

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

Репрезентативним синдикатима, у смислу овог уговора, сматрају се синдикалне организације у које је учлањено најмање 15% од укупног броја запослених у предузећу.

Комуналне делатности су делатности које су одређене Законом о комуналним делатностима, Законом о јавним предузећима и обављању делатности од општег интереса, Одлуком Скупштине Града о одређивању комуналних делатности и представљају незаменљив услов живота и рада грађана и других субјеката у граду Београду.

Оснивач обезбеђује ЈКП „Инфостан” 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 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, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности у Београду и овим уговором.

Средства за исплату зарада обезбеђује послодавац. 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 4.

Овај колективни уговор је обавезан за све запослене код послодавца без обзира да ли су засновали радни однос на одређено или неодређено време, изузев директора чија се права, обавезе и одговорности утврђују посебним уговором.

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

Уговор о правима и обавезама директора у име послодавца закључује Надзрони одбор.

II. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1) Права запослених

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите у складу са законом и Правилником о заштити на раду.

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

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са овим Уговором.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Члан 6.

Уговором о раду или одлуком послодавца, може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са законом и Статутом послодавца, уз савременост оснивача.

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, као и 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, Општим актом и Уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду, 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 утврђеним законом.

4) Забрана дискриминације

Члан 9.

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.

Члан 10.

Дискриминација из члана 9. овог уговора забрањена је 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 основа из члана 10. овог уговора, ништаве су.

Члан 11.

Забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање као и свако узнемиравање у смислу Закона о забрани злостављања на раду.

Узнемиравање, у смислу овог уговора, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу овог уговора, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота.

Члан 12.

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 9. овог Уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Члан 13.

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 9–11. овог уговора лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

III. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 14.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште услове утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник), односно општим актом послодавца.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме односно образовања, а може да се утврди и број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси директор послодавца.

Члан 15.

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

Члан 16.

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.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављању 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.

Члан 17.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац на неодређено или одређено време у смислу закона.

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

2. Уговор о раду

Члан 18.

Радни однос заснива се закључивањем Уговора о раду између запосленог и послодавца.

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.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима достави информације по свим основама о новопримљеним радницима.

Сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор послодавца.

Члан 19.

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

Члан 20.

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

Члан 21.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услов 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. време трајања приправничког стажа и друге услове за рад са приправником (ако се радни однос заснива са приправником);
9. дан почетка рада;
10. радно време (пуно, непуну или скраћено, радно време, почетак и завршетак, распоред радног времена ако се рад изводи у сменама, прерасподела радног времена);
11. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
12. елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
13. рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право.

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона.

3. Ступање на рад

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 директор послодавца и запослени другачије договоре (споразум треба да буде сачињен у писаном облику и треба да садржи нови датум када је запослени дужан да ступи на рад).

Послодавац је дужан да да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

ПРОБНИ РАД

Члан 23.

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

Пробни рад може да траје најдуже три месеца.

Пробни рад се према стручној спреми утврђује у трајању од:

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

Директор предузећа приликом доношења одлуке о потреби заснивања радног односа са новим запосленим одлучиће да ли ће се запослени примити на пробни рад ради провере његове радне способности и колико ће исти трајати.

Пробни рад запосленог прати и оцењује непосредни руководиоца о чему је дужан да сачини извештај који доставља Директору послодавца.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

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.

Изуетно од става 2. овог члана уговор о раду на одређено време може да се закључи у случајевима предвиђеним законом као и:

1. кад треба заменити запосленог који је привремено одсутан до његовог повратка

2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено најдуже до завршетка пројекта.

3. За незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривања права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова у складу са Прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном извршења посла, односно повратком одсутног запосленог.

Члан 25.

Уговором о раду утврђује се време за које се заснива радни однос на одређено време.

Уколико директор послодавца запосленом не достави отказ Уговора о раду оног дана када истеком уговореног рока запосленом престаје радни однос, а запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока, радни однос заснован на одређено време постаје радни однос заснован на неодређено време.

РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Члан 26.

Радни однос са непуним радним временом може да се заснује на:

1. неодређено или
2. одређено време.

Зависно од потребе за обављањем одређених послова, директор послодавца ће одлучити да ли ће закључити са запосленим Уговор о раду са непуним радним временом.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа сразмерно времену проведеном на раду (зараду, накнаду

зараде, одмор у току дневног рада, годишњи одмор), осим ако за поједина права законом, општим актом и Уговором о раду није друкчије одређено.

Запослени који ради непуно радно време може да ради код више послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

ПРИПРАВНИЦИ

Члан 27.

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

Члан 28.

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

Уговором о раду утврђују се услови под којима приправник заснива радни однос.

Члан 29.

За време приправничког стажа, приправник се стручно оспособљава практичним радом за самостални рад.

У току трајања приправничког стажа, приправник је дужан да обави стручну обуку и након тога полаже приправнички испит пред комисијом за полагање стручног испита.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

Пријава се подноси директору послодавца који утврђује датум полагања стручног испита.

Комисију за полагање приправничког стручног испита приправника образује директор послодавца или овлашћени радник, а састављена је од три члана.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник, а један члан мора бити и исте струке.

На основу резултата показаних на стручном испиту послодавац тј. комисија доноси оцену „положио” или „није положио”.

О полагању стручног испита, послодавац издаје уверење у року од пет дана од дана када је положио стручни испит.

Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљава за самосталан рад, датум полагања испита, оцену комисије и потпис послодавца.

У случају да приправник не положи приправнички испит, радни однос му престаје.

Зарада приправника за време приправничког стажа износи 80% зараде за послове за које се приправник оспособљава.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 30.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (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 запосленом који је вишак, обезбедио остваривање његових права;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у члану 21. овог уговора;

6) у другим случајевима утврђеним 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 31.

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 а који не може бити краћи од осам радних дана као и правне последице које могу да настану непотписивањем Анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање Анекса уговора ако не потпише Анекс уговора у року из става 1. овог члана.

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 о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

Члан 32.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде Анекса уговора, 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.

2. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 33.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или Уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

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

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код послодавца који га је упутио на рад.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

V. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 34.

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.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Услови за образовање, стручно оспособљавање и усавршавање утврђени су Правилником о стручном усавршавању у ЈКП „Инфостан”.

РАДНО ВРЕМЕ, ПУНО И НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 35.

Радно време запосленог износи 40 часова недељно (пуно радно време).

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

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно ускладу са законом.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор послодавца.

Према потребама процеса рада и организационих делова може се утврдити и клизно радно време, на почетку односно на завршетку рада.

ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

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 уључујући и прековремени рад.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев послодавца у случају:

1. више силе (земљотрес, поплава, пожар, суша, експлозија, епидемија...);

2. изненадног повећања обима посла;

3. када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Запослени може да ради прековремено највише четири часа дневно, односно осам часова недељно, а најдуже 240 часова у календарској години по запосленом.

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

Члан 37.

Одлуку о прековременом раду доноси директор послодавца у писаном облику.

Запослени има право на увећану зараду за рад дужи од пуног радног времена.

РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 38.

Распоред радног времена у оквиру укупног годишњег фонда радног времена за календарску годину утврђује директор послодавца.

Утврђивање распореда радног времена значи регулисање:

– распореда дневног једнократног или двократног радног времена

– почетак радног времена (једнократног или двократног);

– завршетак радног времена (једнократног или двократног).

При утврђивању распореда радног времена, мора се водити рачуна да се обезбеди:

– што потпуније и рационалније коришћење средстава рада;

– што ефикасније и продуктивније коришћење рада запослених;

– усклађеност заједничког рада запослених у појединим деловима процеса рада који су муђусобно повезани ради остваривања заједничких интереса.

ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 39.

Директор послодавца, може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем и то:

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

– у циљу боље организације рада,

– у циљу рационалнијег коришћења средстава рада,

– због рационалнијег коришћења радног времена,

– у циљу извршења 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 пуног радног времена.

Члан 40.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 (шездесет часова).

Прерасподела радног времена из члана 44. овог уговора, не сматра се прековременим радом.

Члан 41.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Директор послодавца може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађем од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

НОЋНИ РАД И РАД У СМЕНАМА

Члан 42.

Рад који се обавља у времену од 22.00 часа до 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

Члан 43.

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.

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

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 44.

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

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

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

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

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

Члан 45.

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

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

Члан 46.

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.

ГОДИШЊИ ОДМОР

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 47.

Запослени имају право на годишњи одмор у складу са законом, овим уговором и општим актом послодавца.

Годишњи одмор траје најмање 20 радних дана а највише 30 радних дана по свим основама.

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 о раду.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 48.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину од најмање двадесет (20) радних дана.

Запосленом се годишњи одмор у трајању од 20 (двадесет) радних дана увећава (до највише 30 радних дана), по основу:

- 1) радног искуства до 7 радних дана и то:
 - од 3 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 29 година – 6 радних дана
 - од 30 и више – 7 радних дана
- 2) сложености послова – доприноса у раду до пет радних дана и то:
 - за послове за које се захтева од I до IV степена стручне спреме 2 радна дана;
 - за послове за које се захтева V и VI степен стручне спреме 3 радна дана;
 - за послове за које се захтева VII и VIII степен стручне спреме 4 радна дана;
 - за послове са посебним овлашћењима и одговорностима 5 радних дана.
- 3) по основу услова рада (рад са странкама, оператери) 3 радна дана
- 4) запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до седам година старости, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју 4 радна дана.

Члан 49.

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

Члан 50.

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

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

СРАЗМЕРНИ ДЕО ГОДИШЊЕГ ОДМОРА

Члан 51.

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

Члан 52.

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

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

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

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

Члан 53.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор послодавца, према Плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, у складу са потребама процеса рада послодавца, уз предходну 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 послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење доноси директор послодавца у писаној форми и може уручити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

НАКНАДА ШТЕТЕ ЗА НЕИСКОРИШЋЕНИ ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 54.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 55.

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.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ (ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО)

Члан 56.

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

- ступање у брак – 5 радних дана;
- рођења детета, порођаја супруге – 7 радних дана;
- теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- смрти члана уже породице 7 радних дана (брачни другдеца, родитељи запосленог) смрти брата или сестре – 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;

– добровољног давања крви (за сваки случај добровољног давања крви) – 2 радна дана;
 – селидбе сопственог домаћинства – 4 радна дана;
 – елементарних непогода – 5 радних дана;
 – полагања стручног испита – 1–6 радних дана;
 – учествовања на спортским и радно-производним такмичењима – 3–7 радних дана;
 – коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних 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.

У случају добровољног давања крви запослени има право на одсуство од два дана с тим да га користи на дан давања крви и наредни дан.

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

Члан 57.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а највише до 30 радних дана у току календарске године у случају:

- полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља;
- израде докторске дисертације;
- учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

Члан 58.

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

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 59.

Директор послодавца може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), од пет радних дана у току једне календарске године у следећим случајевима:

- нећа члана уже породице пет радних дана;
- неге члана шире породице три радна дана;
- смрт сродника који нису обухваћени чланом 56. овог уговора, два 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.

Члан 60.

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

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 61.

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. упућивање на рад у иностранство од стране послодавца, или у оквиру међународно-техничке сарадње или просветно-културне сарадње, дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца
4. избора, односно именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца.

5 издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о раду, Законом о здрављу и безбедности на раду, Општим актом, овим уговором и другим општим актом послодавца.

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

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

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

Члан 63.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, потписнику овог уговора достави Правилник о безбедности и здрављу на раду.

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

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

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

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

У циљу превенције радне инвалидности, послодавац је дужан да издваја средства, која ће износити до 0,20% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец за коришћење организованог рекреативног одмора (превенцију радне инвалидности), а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди репрезентативни синдикат и послодавац.

Члан 64.

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

Члан 65.

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 запослених и безбедност процеса рада.

Члан 66.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа, 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 за његову околину.

Члан 67.

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

Запослени може да одбије да ради ако не постоје услови безбедности рада, заштите живота и здравља или загађења радне и животне средине, односно ако њему или другим запосленим непосредно прети опасност по живот и здравље.

У случају из става 2. овог члана запослени не чини повреду радне обавезе због које се може отказати уговор о раду.

ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Члан 68.

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 у складу са 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.

Члан 69.

Доставља потврде о привременој спречености за рад

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

У случају теже болести, потврду уместо запосленог послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 70.

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

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање одговарајућих послова, а ко таквих послова нема да је упути на плаћено одсуство.

ЗАШТИТА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ И ЗАПОСЛЕНОГ СА ЗДРАВСТВЕНИМ СМЕТЊАМА

Члан 71.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

Уколико запослени не прихвати понуђени посао, послодавац може да му откаже уговор о раду. Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 71. став 1, запослени се сматра технолошким вишком.

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 72.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Оснивач и послодавац заједнички обезбеђују недостајућа средства за исплату зарада, обрачунатих на основу најниже цене рада када се средства не могу обезбедити из сопственог прихода.

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

Под радом исте 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.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана ништаве су.

Под зарадом се у смислу члана 72. овог уговора сматра зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 73.

Послодавац се обавезује да исплату зараде за запослене врши у ЈКП „Инфостан” у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 20. и 25. у текућем месецу
- коначни обрачун зараде до 15. у наредном месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом коначне исплате зараде достави писани обрачун.

ЕЛЕМЕНТИ ЗА ОДРЕЂИВАЊЕ ЗАРАДЕ И НАЧИН УТВРЂИВАЊА ЗАРАДЕ

Члан 74.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји из:

- зараде која се остварује за обављени рад и време проведено на раду
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа уговорених Колективним уговором, Уговором о раду и другим Општим актом.

Члан 75.

Зарада која се остварују 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
- временаведеног на раду

Вредност радног часа за запослене, за текући месец, утврђује се на основу планиране масе за одговарајући месец и временаведеног на раду.

Вредност радног часа за коефицијент 1 не може бити нижа од цене радног часа која је утврђена у складу са законом увећане за 20% по основу специфичности послова и услова рада.

Члан 76.

Маса зарада код послодавца за редован рад запослених утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима, и на који сагласност да Градско веће Града Београда.

Поред масе зарада за редован рад, на начин и у поступку утврђеним у претходном ставу, посебно се утврђује маса зарада за прековремени рад до 5% на годишњем нивоу.

Месечну бруто масу зарада из ст. 1. и 2. овог члана, послодавцу утврђује оснивача.

Члан 77.

Маса зарада за запослене утврђена чланом 76. овог уговора, расподељује се на принципима и критеријумима утврђеним законом и Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној и стамбеној делатности.

Члан 78.

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

Основна зарада у предузећу креће се у распону: 1:6 између највишег и најнижег коефицијента.

Цена посла утврђује се на основу вредности радног часа и коефицијента посла утврђеног у Табели групе послова.

Члан 79.

Послодавац и репрезентативни синдикат утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваку групу послова – Табела групе послова, која представља саставни део Правилника о организацији и систематизацији радних места у ЈКП „Инфостан”.

Члан 80.

Зарада из члана 79. овог уговора, уговара 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 основне делатности предузећа,
- радне дисциплине.

КРИТЕРИЈУМИ ЗА ИСПЛАТУ ЗАРАДЕ

Члан 81.

Основна зарада запосленом може се умањити до 20% односно увећати до 40% по основу сложености, обима, квалитета, и услова рада.

Под квалитетом рада се подразумева:

- сложеност рада,
- одговорност у раду,
- услови рада.

Сложеност рада се утврђује у зависности од: врсте и сложености послова, сложености предмета рада, организације рада, технологије рада, потребног знања и радног искуства.

Одговорност у раду утврђује се у зависности од: сигурности запослених и корисника, самосталности у извршавању послова, одговорности за организацију, координацију и нормално одвијање процеса рада.

Услови рада се утврђују у зависности од: појачаних психофизичких напора у обављању послова, опасности од настанка професионалних обољења, опасности од повреда и несрећних случајева.

Под квантитетом рада подразумева се обим послова који се може извршити коришћењем пуног радног времена уз просечан психофизички напор а уз оптимално коришћење средстава рада и објективну потрошњу средстава, материјала, енергије и сл.

Утврђивање обима рада врши се на основу искуствених, техничких и других норми, а где то није могуће, обим рада се мери проценом или утврђивањем рокова за извршење одређених планираних задатака.

Цена посла утврђује се као производ вредности радног часа и коефицијента посла, а на основу Правилника о организацији и систематизацији радних места, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду, утврђеног у складу са чланом 79. овог уговора.

Увећање зараде

Члан 82.

Увећање зараде – стимулација запосленом се може извршити:

- по основу сложености извршеног посла (што подразумева поседовање изузетно високог стручног знања што омогућава сигурна и квалитетна решења у обављању радних задатака) – до 10%;
- по основу обима извршеног посла (што подразумева да поред редовних задатака прихвата и ради додатне послове и да је поуздан за сваки неопходан посао) – до 10%;
- по основу веће ажурности и квалитета извршеног посла (креативности, заинтересованости у раду, изузетно квалитетан рад без грешке) – до 10%;
- по основу односа према раду и према средствима рада (што подразумева да запослени изузетно води рачуна о средствима рада, утрошку материјала и енергије, показује изузетну ажурност, у потпуности се придржава прописаних рокова, ангажован је и заинтересован) и по основу односа према корисницима услуга, пословним партнерима, даваоцима услуга – до 10%.

Члан 83.

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

1. прековремени рад у који се не урачунава и радно време унапред одређено на основу извршења годишње прерасподеле времена 26% од основице,
2. рад на дан празника који је нерадни дан 125% од основице,
3. рад ноћу (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању вредности посла 35% од основице
4. рад у смени уколико није вреднован при утврђивању коефицијента зараде 2% од основице
5. рад недељом 10% од основице,
6. по основу времена проведеног на раду – минули рад – 0,4 %.

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

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

Члан 84.

Увећање зарада – стимулација запосленима може се вршити на основу критеријума утврђених чланом 82. овог уговора, из средстава издвојених највише до 1% од утврђене масе зарада за текући месец.

Увећање зарада – стимулација врши се ограничено – запослени може бити стимулисан највише три пута у току календарске године.

Члан 85.

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 основице.

Умањење зараде

Члан 86.

Умањење зараде се може извршити:

- за мањи обим предвиђеног посла (тј. ако запослени не извршава своје предвиђене и планиране обавезе у наложеној мери) – до 10%;
- за лошији квалитет извршеног посла (тј. ако пропусти или лошије изврши своје задатке и послове из описа радног места, за непрофесионалан и некоректан однос према корисницима услуга, даваоцима услуга, пословним партнерима) – до 10%.

Умањење, односно увећање зараде може се извршити по различитим основима кумулативно или само по појединим основама.

Одлуку о висини умањења односно увећања зараде доноси директор послодавца на основу писменог предлога директора Сектора односно оцене радног доприноса непосредног руководиоца.

Члан 87.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора, 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.

НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% од просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом и то у следећим случајевима:

- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа односно овлашћеног запосленог
- необезбеђења заштите на раду, услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица,
- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,
- празника за који је Законом прописано да се не ради,
- привремене неспособности за рад ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним оболењем,
- давањем крви, ткива и другог дела тела,
- одазивању позива војних и других органа,
- стручног оспособљавања или усавршавања ради потребе процеса рада,
- учешћа на радно-производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва,
- присуствовања седници Скупштине Града Београда, њених тела, седници органа друштвеног фонда или тела или органа синдиката у својству члана.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања

запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 89.

Запосленом припада накнада зараде за време одсуства 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, увећана за додатак по основу дужине времена проведеног у радном односу.

НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, уколико послодавац није обезбедио месечну претплатну карту за превоз, сопствени превоз запослених или на други начин обезбедио превоз запослених. Право на трошкове превоза у јавном саобраћају има запослени који од места становања до места обављања делатности користи јавни градски, приградски и међуградски превоз као једино средство превоза.

2. дневницу за службено путовање у земљи, у висини од 2% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, изузев хотела са пет звездица.

3. дневницу за службено путовање у иностранство која не може прећи 40 еур дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

4. трошкове превоза сопственим путничким аутомобилом 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.

Услови за исплату дневница за службени пут у земљи и иностранству ближе су дефинисани Правилником за службена путовања код послодавца.

Члан 91.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране у току рада у висини од 300,00 динара бруто зараде по радном дану.

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

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини 1/12 месечно од просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији по подацима Републичког органа надлежног за статистику за децембар месец претходне године.

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.

ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 92.

Послодавац је дужан да исплати 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 две просечне зараде у Београду, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике;

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог (члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца и родитељи запосленог) у висини просечних трошкова погребних услуга по ценовнику ЈКП „Погребне услуге”;

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

Уколико више чланова уже породице поднесе захтев за пружање помоћи поводом смрти запосленог или члана уже породице, помоћ се одобрава само једном члану.

Члан 93.

Послодавац може деци запосленог старости до навршених 15 година живота да обезбеди поклон за Божић или за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана, као и запосленим женама поводом 8. марта.

Члан 94.

Право на јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада запосленог у предузећу, запослени стиче након проведених првих 10 година рада а после тога сваке пете године рада и то најмање:

- за 10 година – 0,5 просечне зараде у предузећу,
- за 15 година – 0,625 просечне зараде у предузећу,
- за 20 година – 0,75 просечне зараде у предузећу,
- за 25 година – 0,875 просечне зараде у предузећу,
- за 30 година – 1,0 просечне зараде у предузећу,
- за 35 година – 1,1 просечне зараде у предузећу,
- за 40 година – 1,1 просечне зараде у предузећу.

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

Члан 95.

Запослени имају право 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 сагласности 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.

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.

Члан 96.

Послодавац може са дететом преминулог запосленог, трећим дететом и корисником дечијег додатка (прималац помоћи) да закључи уговор о давању материјалне помоћи док прималац помоћи не крене да похађа редовно основну школу.

Солидарна помоћ**Члан 97.**

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

- рођење детета запосленог,
- теже болести и набавке лекова запосленог или чланова уже породице (брачни друг, деца и родитељи запосленог),
- здравствене рехабилитације запосленог услед теже болести,
- наступања теже инвалидности запосленог,
- ублажавања последица елементарних и других непогода,
- пружања помоћи породици умрлог запосленог.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се у складу са Правилником о остваривању права и начину исплате солидарне помоћи у ЈКП „Инфостан”.

МИНИМАЛНА ЗАРАДА**Члан 98.**

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 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 99.

Исплату минималне зараде послодавац врши на основу посебне одлуке Надзорног одбора донете уз мишљење репрезентативних синдиката и то најдуже шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац заједно са репрезентативним синдикатима прецизира рокове за исплату разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

СТИПЕНДИЈА**Члан 100.**

Послодавац може по предлогу директора послодавца, а на основу Одлуке Надзорног одбора доделити стипендију детету преминулог запосленог.

У случају из става 1, закључује се писани уговор о међусобним правима и обавезама између послодавца (директора послодавца) као даваоца стипендије и студента као примаоца стипендије, односно законског заступника примаоца, а што је регулисано Правилником о стипендијама и стручном усавршавању у ЈКП „Инфостан”.

ЗАШТИТА ЗАРАДЕ И НАКНАДА ЗАРАДЕ**Члан 101.**

Директор предузећа може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке Суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке Суда, директор предузећа може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

Обрачун зараде и накнаде зараде**Члан 102.**

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена као и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Евиденција зараде и накнаде зараде**Члан 103.**

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**Члан 104.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

НАКНАДА ШТЕТЕ**Члан 105.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао предузећу.

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

Ако се за оваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени који су одговорни за насталу штету, подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно. Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује директор послодавца.

Члан 106.

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

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

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

Члан 107.

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

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

Члан 108.

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 не-сразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује директор послодавца у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Постојање штете и околности под којима је она настала односно да ли је штета учињена намерно или из крајње непажње и њену висину, утврђује Комисија за утврђивање материјалне одговорности радника, коју именује директор послодавца на период од две године.

Комисија се састоји од три члана и три заменика.

Против одлуке Комисије за утврђивање материјалне одговорности, запослени има право да у року од осам дана (од пријема исте) изјави приговор који је комисија дужна да разматра и да о њему одлучи у року од 15 дана од дана његовог изјављивања.

Члан 109.

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

Члан 110.

Ако директор послодавца нађе да је запослени дужан да штету накнади, исти одређује начин надокнаде штете и рока у коме штету надокнађује.

Директор послодавца може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

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

Ако запослени не 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 111.

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.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 112.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом Уговора о раду од стране послодавца и запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 113.

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 правоснажном одлуком суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других, даном достављања правоснажне пресуде;

3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од шест месеци;

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

5. услед стечаја, ликвидације.

СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 114.

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.

ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 115.

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.

Отказни рок не може бити дужи од 30 дана.

ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 116.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе 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 за неплаћено одсуство тј. истеком рока за мировање радног односа.

Члан 117.

Послодавац може да откаже Уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,

- 3) ако нецелисходно користи средства рада,
- 4) неизвршава налоге директора и непосредног руководиоца,
- 5) одбијање налога за извршење одређеног посла без оправданог разлога,
- 6) давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлуке надлежног органа,
- 7) неовлашћено коришћење печата и штамбиља предузећа,
- 8) одавање пословне, службене и друге тајне утврђене законом, уговором или општим актом,
- 9) нарушавање пословног угледа пред даваоцима услуга и органима оснивача,
- 10) повреда прописа о заштити од пожара, експлозије елементарних непогода као и повреда прописа о непредузимању мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
- 11) фалсификовање новчаних и других докумената,
- 12) одбијање потребне сарадње са другим запосленима или некоректан однос према трећим лицима даваоцима услуга или корисницима услуга, када је та сарадња од значаја за одвијање процеса рада и када су последице тог одбијања већег обима,
- 13) повреда радне обавезе која представља кривично дело.

Члан 118.

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

- 1) ако неоправдано изостане са посла пет радних дана узастопно или седам са прекидима у току 12 месеци,
- 2) ако злоупотребљава право на одсуство због привремене спречености за рад,
- 3) због доласка на рад под дејством алкохола, наркотика и других опојних средстава, односно употреба алкохола или наркотика у току рада или уношење истих у пословне просторије предузећа,
- 4) непоштовање радног времена послодавца тј. неоправдано кашњење или излазак са рада без излазнице непосредног руководиоца пет радних дана у току три месеца,
- 5) коришћење идентификационе картице другог запосленог ради евиденције присутности на раду тј. доласка и одласка са посла,
- 6) недолично понашање према запосленима (свађа, изазивање нереда, увреда, учествовање у тучи),
- 7) ометање процеса рада непримерним понашањем,
- 8) повреда кодекса понашања запослених и других општих аката предузећа којим је утврђена радна дисциплина и очекивано понашање запослених.

Послодавац може запосленог да о свом трошку упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу ради утврђивања околности да ли је злоупотребио право на одсуство због привремене спречености за рада, односно да утврди да ли је дошао на рад под дејством алкохола, наркотика или других опојних средстава, или да ове околности утврди на други начин.

Уколико запослени одбије да се одазове позиву послодавца да изврши ове анализе, исто се сматра непоштовањем радне дисциплине.

Члан 119.

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

- 1) ако одбије да закључи анекс уговора о раду под измењеним околностима (члан 171. тачка 1–5. Закона о раду);

- 2) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

МЕРЕ ЗА НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ, ОДНОСНО ПОВРЕДУ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 120.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе тј. непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа Уговора о раду да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење запосленог са рада без накнаде зараде у трајању од један до 15 радних дана
- 2) новчана казна 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 121. овог уговора, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 121.

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

У упозорењу се наводи основ за двање отказа, чињенице и докази да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора.

Члан 122.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима за рад и примерени рок за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 123.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката а послодавац је дужан да исто размотри.

Члан 124.

Уколико послодавац откаже Уговор о раду запосленом услед технолошких, економских или организационих промена, послодавац не може да на истим пословима запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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 125.

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

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

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

3) одслужење или дослужење војног рока;

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

5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим уговором,

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са уговором, Општим актом и Уговором о раду.

ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА

Члан 126.

Отказ Уговора о раду из члана 117. став 1. од тачке 1. до 12. и члана 118. директор послодавца 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 117. став 1. тачка 13. овог колективног уговора, директор послодавца може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

Члан 127.

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.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања, сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако овим уговором 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.

Члан 128.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је 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.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 129.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са овим Колективним уговором, Општим актом и Уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 130.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада односно нема потребна знања и способности у смислу члана 116. тачка 1 овог уговора, има право на отказни рок у зависности од дужине стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања а сразмерно учешћу стажа осигурања запосленог у максимално дозвољеној дужини пензијског стажа од 45 година дефинисаног у закону о пензијском и инвалидском осигурању.

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

Трајање отказног рока утврђује се општим актом и Уговором о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом да престане са радом 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.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Члан 131.

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

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и допринос у складу са законом а 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 запосленом исплаћује се у висини изгубљене зараде, умањене за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Ако се утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране није могућ, с тим да се накнада штете запосленог досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из ст. 4. и 5. овог члана, до окончања главне расправе пред судом.

УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 132.

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 овим уговором или уговором запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 121. став 1.

3) Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 121. став 1. овог уговора.

Члан 133.

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

Члан 134.

Удаљење из члана 132. овог уговора може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода директор послодавца 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 чл. 117. и 118. овог уговора.

Члан 135.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 132. овог уговора, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења у смислу члана 135, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 136.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 132. и 133. овог уговора припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу овог уговора и пуног износа зараде и то:

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

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 117. и 118. овог уговора.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 137.

Уколико дође до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана, и то за:

– 10% запослених (код послодавца који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време),

– потписници Колективног уговора су дужни да поштују процедуру прописану Законом о раду, те донесу Програм за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија и припреме за приватизацију.

Члан 138.

Запосленом који је у комуналној делатности Града Београда провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошког унапређења или економских тешкоћа.

Члан 139.

Послодавац је дужан да Предлог Програма решавања вишка запослених доставља репрезентативним синдикатима и Републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 140.

Програм доноси Надзорни одбор и нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 141.

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

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.

Послодавац је обавезан да уплаћује добровољни пензијски фонд до висине неопорезивог износа, у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Маса зарада утврђена Закључком градоначелника не умањује се по основу смањења броја запослених.

Члан 142.

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.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим радом је престала потреба примењиваће се критеријуми из Закона и овог Колективног уговора и то посебно у случају да запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

Члан 143.

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

Члан 144.

Висина отпремнине, у случају отказа Уговора о раду 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.

Члан 145.

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.

Члан 146.

Одлука којом је одлучено о поједином праву, обавези и одговорности запосленог мора бити у писаном облику и достављена запосленом.

Запослени мора да потврди да је примио одлуку са датумом пријема. Ако запослени одбије да прими одлуку, о томе треба сачинити белешку.

Уколико запосленом не може да се уручи одлука, иста се ставља на огласну таблу.

Одлука мора да садржи:

- правни основ за доношење,
- диспозитив,
- образложење,
- поуку о правном леку.

Члан 147.

Ако је запосленом повређено право из радног односа, може се за заштиту обратити: надлежном суду и инспекцији рада.

ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 148.

Директор послодавца може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова, уз сагласност оснивача.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

Члан 149.

Директор послодавца може за обављање привремених и повремених послова из претходног члана овог уговора, да закључи Уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и то са:

- незапосленим лицем;
- запосленим лицем, које ради непуно радно време – до пуног радног времена;
- корисником старосне пензије.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је послодавац.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 150.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа 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.

Члан 151.

Надзорни одбор је дужан да пре разматрања предлога статусних промена или својинске трансформације, прибави мишљење репрезентативног синдиката и усагласи ставове.

ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 152.

Штрајк је организовани прекид рада запослених у предузећу, ради остваривања и заштите права и интереса запослених који се односи на услове рада, њихов економски и социјални положај.

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

Члан 153.

Штрајк се може организовати само ако се претходно најави.

Штрајк се може организовати у предузећу или делу предузећа.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

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

Члан 154.

Одлуку о ступању у штрајк предузећа, односно дела предузећа, доносе запослени већином гласова укупног броја запослених у предузећу или делу предузећа.

Одлуку о ступању у штрајк може донети репрезентативни синдикат.

Члан 155.

Одлука о ступању у штрајк садржи:

- 1) образложене захтеве запослених,
- 2) време почетка штрајка,
- 3) састав тела које ће преговарати у име запослених (штрајкачки одбор).

Одлука о ступању у штрајк мора се доставити директору послодавца и Надзорном одбору, репрезентативном синдикату (ако није организатор штрајка) са роком за разматрање исте од 10 дана.

Члан 156.

По пријему одлуке о ступању у штрајк, директор послодавца ће одмах о истом известити оснивача предузећа.

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

По утврђивању минимума из претходног става овог члана, директор послодавца и Надзорни одбор могу приступити преговорима са Штрајкачким одбором.

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 157.

У току рока за испуњавање захтева може се организовати штрајк упозорења у трајању најдуже од једног часа.

Штрајк престаје Споразумом организатора штрајка и директора послодавца, Надзорног одбора и репрезентативних синдиката ако он није организатор штрајка.

Члан 158.

У случају да се штрајк организује и води у складу са одредбама овог Колективног уговора, запослени – штрајкачи који учествује у штрајку остварује права у складу са законом.

Члан 159.

Уколико се због необезбеђења права из Посебног колективног уговора и 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.

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 160.

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.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Приступницу обрачунској служби доставља синдикат – преко писарнице.

У циљу побољшања својих услова рада и укупног животног положаја запослени могу да се организују у Организацију синдиката, да преко ње предлажу предузимање потребних мера и активности.

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

Члан 161.

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

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информира о питањима која су од значаја за материјални, и социјални положај запослених;
- да се 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 162.

Послодавац је дужан:

- да 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 представнику синдиката обезбеди плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима приступачним запосленима;
- да представницима 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.

Члан 163.

Синдикални представник који одсуствује са рада: ради обављања синдикалне функције, учешћа у колективном преговарању или који је одређен да заступа запосленог у радном спору 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 164.

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 предходног става не поступа у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Члан 165.

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

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

НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 166.

Уколико настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене 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.

Члан 167.

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

ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА (УЧЕСНИЦИ У ЗАКЉУЧИВАЊУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА)

Члан 168.

Представници – чланови Одбора репрезентативних синдиката који учествују у преговарању за закључивање овог уговора и закључују овај уговор морају имати овлашћење свог органа.

Члан 169.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници уговора.

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

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

ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 170.

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 171.

Ако настане спор у примени овог уговора, о спорним питањима решаваће арбитражно веће.

У арбитражно веће именују се по два представника потписника уговора, који између себе бирају председника.

Члан 172.

Поступак пред арбитражним већем покрећу потписници овог уговора.

Одлука арбитражног већа, уколико је једногласна, је обавезујућа за стране у спору и замењује одговарајуће одредбе овог уговора у вези са којом је дошло до спора.

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

Члан 173.

Овај уговор се закључује на три године.

Важење овог уговора може престати пре рока предвиђеног у ставу 1. овог члана 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 подношења отказа.

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

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

По истеку рока из става 5. овог члана, овај уговор престаје да важи, ако се учесници овог уговора друкчије споразумеју, а директор послодавца у том случају доноси Правилник о раду који ће регулисати материју која се решава уговором.

Члан 174.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ЈКП „Инфостан”, број 8750/1 од 10. маја 2013. године са свим изменама и допунама.

За праћење, примену, спорна питања и тумачење одредаба Колективног уговора код послодавца надлежна је Комисија коју сачињавају по два представника потписника уговора.

Чланови Комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

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

Закључци и тумачења донета на Комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању Колективних уговора код послодавца.

Члан 175.

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

**За Савез самосталних
синдиката**
Београд, 28. јануара 2015.
године
Председник
Желимир Ђурин, ср.

ЈКП „Инфостан”
Број 1030/1
Београд, 28. јануара 2015.
године
В.д. директора
Веселин Марковић, ср.

За Унију синдиката
Београд, 28. јануара 2015.
године
Председник
Славко Љубинковић, ср.

Град Београд
Г Број 352-515
Београд, 28. јануара 2015.
године
Градоначелник
Синиша Мали, ср.

САДРЖАЈ

	Страна		Страна
Колективни уговори			
Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Зеленило-Београд” -----	1	Колективни уговор код послодавца Јавно комунално предузеће „Погребне услуге” Београд -----	37
Колективни уговор Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд” --	11	Колективни уговор код послодавца ЈКП „Београдске електране” -----	45
Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Београд-пут” -----	26	Колективни уговор за Јавно комунално предузеће „Јавно осветљење” Београд-----	63
		Колективни уговор код послодавца Јавног комуналног предузећа „Инфостан”-----	75

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259

Преплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Служба 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 ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15